

Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe

**unter besonderer Berücksichtigung
der Verhältnisse im Kanton Basel-Stadt**

Inaugural-Dissertation

**zur Erlangung der Doktorwürde der Staatswissenschaften
der Hohen Philosophisch-Historischen Fakultät
der Universität Basel**

eingereicht von

EDUARD FREI, Basel

1952

Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe

unter besonderer Berücksichtigung
der Verhältnisse im Kanton Basel-Stadt

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der Staatswissenschaften
der Hohen Philosophisch-Historischen Fakultät
der Universität Basel

eingereicht von

EDUARD FREI, Basel

1952

Genehmigt von der Philosophisch-Historischen Fakultät auf Antrag der Herren Professoren Dr. *E. Salin* und Dr. *V. F. Wagner*.

Basel, den 16. Februar 1949.

sign. Prof. Dr. *F. Ranke*, Dekan



Buchdruckerei Karl Werner AG.

Vorwort

Trotz des wirtschaftlichen und politischen Interesses, auf welches volkswirtschaftliche und statistische Untersuchungen über das Gesamtarbeitsvertragswesen in weiten Kreisen stoßen könnten, kommt in der einschlägigen schweizerischen Literatur die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge nur selten zur Darstellung, da sich die Beschaffung vollständiger und zuverlässiger Unterlagen ungemein schwierig gestaltet.

Für die Wirtschaftsgruppe *Baugewerbe*, die in gewissem Sinne eine Schlüsselstellung im gesamten Wirtschaftsleben eines Landes einnimmt, ist – wenigstens was die Schweiz betrifft – fast gar keine Literatur vorhanden. Eine solche stiefmütterliche Behandlung mag einerseits in der saisonmäßigen Bedingtheit des Baugewerbes begründet liegen, anderseits darin, daß das Baugewerbe lange Zeit nicht gesamthaft als Produktionszweig, sondern handwerksmäßig nach einzelnen Berufen organisiert war. Ein verstärkter Zusammenschluß der einzelnen Berufsgruppen des Baugewerbes auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite zum Zwecke der besseren gemeinsamen Interessenvertretung und Koordinierung der Gesamtarbeitsvertragspolitik hat sich erst im Laufe der letzten Jahrzehnte vollzogen, als im Bereiche der Sozialpolitik und des Arbeitsrechtes eine immer größere Aktivität entwickelt und grundsätzliche Fragen zur Diskussion gestellt wurden, die alle baugewerblichen Berufsgruppen gleichermaßen berührten bzw. für sie mit Wirkung verbunden sind. Der technische Fortschritt, die Verdichtung des Verkehrsnetzes und die weitgetriebene Motorisierung haben das ihre dazu beigetragen, daß mit der Zeit die einzel-

nen Gebiete und Zentren des schon relativ kleinen Wirtschaftsraumes Schweiz auch in bezug auf die Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe aus ihrer Isolierung herausgehoben wurden und in ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis traten, was automatisch auf schweizerischem Boden den Zusammenschluß baugewerblicher Berufsverbände in wirtschaftliche Spitzenorganisationen oder zumindest eine stärkere Anlehnung an bereits Bestehende förderte.

Bis in die zwanziger Jahre dieses Jahrhunderts gab es beispielsweise bei den Arbeitnehmerverbänden, wo noch heute ein Nebeneinander von konfessionell und politisch getrennten Lagern besteht, keinen Einheitsverband sämtlicher Bau- und Holzarbeiter, sondern nur Verbände der Maurer und Handlanger, der Zimmerleute, der Gipser, der Maler, der Schreiner usw., welche sich zudem nicht auf das ganze Gebiet der Schweiz, sondern nur auf einzelne Landesgegenden erstreckten. Diese Tatsache erklärt auch das Fehlen von statistischen Überblicken. Überdies dienen die Publikationsorgane der Arbeitnehmerverbände vorwiegend der Propaganda und Agitation.

Auf Unternehmenseite war der Wille der baugewerblichen Berufsverbände autonom zu bleiben und eine eigene Gesamtarbeitsvertragspolitik ohne Rücksicht auf die Nebenberufe zu betreiben, ungemein stärker. Erst in neuester Zeit ist es dank den Bemühungen des Schweizerischen Gewerbeverbandes gelungen, die schweizerischen Berufsverbände zu einer engeren Zusammenarbeit zu bewegen und etwas System in die Vertragspolitik zu bringen. Mit wenigen Ausnahmen war bis vor kurzem in den Fachzeitschriften und Jahresberichten der Unternehmervverbände des Baugewerbes sehr wenig brauchbares Material zu finden, das auf eine weitsichtige und koordinierte Vertragspolitik schließen ließ. Eine löbliche Ausnahme macht hier Basel-Stadt, wo die im Basler Volkswirtschaftsbund zusammengeschlossene Arbeitgebererschaft des Basler Baugewerbes in Verbindung mit der Arbeitnehmerschaft, den Behörden und Vertretern der Wissenschaft Konstruktives und Sinnvolles auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragswesens geleistet haben. Die vorliegende Arbeit befaßt sich daher auch im speziellen mit den Verhältnissen auf dem Platze Basel.

Die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe kann wegen vorstehend skizzierter Umstände nicht so lückenlos dargestellt werden, wie es für die Behandlung dieses wichtigen Problems eigentlich wünschenswert gewesen wäre. Immer wieder

machte sich der Mangel fühlbar, daß die Sekretäre der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die teilweise die ganze, noch relativ junge gesamtarbeitsvertragliche Entwicklung miterlebten, sich bisher nicht entschließen konnten, die Geschichte ihrer Organisation zu schreiben, da sie anscheinend entweder allzu stark mit Verbandsgeschäften überlastet sind oder aus taktischen Erwägungen gar kein Interesse an solchen Aufzeichnungen haben.

Daß das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) seit einigen Jahren daran gegangen ist, die Gesamtarbeitsverträge zu sammeln, um darüber periodisch in der Zeitschrift die «Volkswirtschaft» zu berichten, ist dagegen erfreulich. Diese Berichterstattung des BIGA ist aber noch recht jungen Datums, und das Amt ist auch sehr abhängig von wirklich regelmäßiger und exakter Orientierung durch die vertragschließenden Parteien.

Die vorliegende Arbeit stellt daher lediglich einen Versuch dar, durch die Vermittlung eines Gesamtüberblickes über die gesamtarbeitsvertragliche Entwicklung im Baugewerbe Lücken in der sozialpolitischen Literatur auszufüllen.

Verwendete Abkürzungen

AVE	Allgemeinverbindlicherklärung
BB	Bundesbeschluß
BG	Bundesgesetz
BIGA	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BV	Bundesverfassung
CHB	Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz
CMV	Christlicher Metallarbeiterverband
FG	Schweizerisches Fabrikgesetz
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
LfSA	Landesverband freier Schweizerarbeiter
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SBHV	Schweizerischer Bau- und Holzarbeiterverband
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SMGV	Schweizerischer Maler- und Gipsermeisterverband
SMUV	Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiterverband
SSIV	Schweizerischer Spenglermeister- und Installateurverband
VSSK	Verband Schweiz. Schlossermeister und Konstruktionswerkstätten
VSSM	Verband schweizerischer Schreinermeister

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
<i>Erster Abschnitt</i>	
<i>Struktur und Bedeutung des schweizerischen Baugewerbes</i>	
1. Begriff und Abgrenzung	14
2. Die wirtschaftliche Bedeutung des schweizerischen Baugewerbes im Rahmen der Gesamtwirtschaft	15
3. Bautätigkeit und Konjunktur in der Schweiz	24
4. Die wirtschaftliche Bedeutung des Baugewerbes im Kanton Basel-Stadt	31
5. Die Eigenart der Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe	35
<i>Zweiter Abschnitt</i>	
<i>Die vertragschließenden Parteien im schweizerischen Baugewerbe</i>	42
I. Kapitel. Der Aufbau der Arbeitnehmerverbände im Baugewerbe und ihre Organisations- und Gesamtarbeitsvertragspolitik	43
1. Ursprung und Wesen der Gewerkschaften im Baugewerbe	43
2. Die «freien» Gewerkschaften im schweizerischen Bau- und Holzgewerbe	47
3. Die «freien» Gewerkschaften im schweizerischen Metallgewerbe	53
4. Die christlichen Gewerkschaften und ihr Verhältnis zu den freien Gewerkschaften	56
II. Kapitel. Die Organisations- und Vertragspolitik der Arbeitgeberverbände und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften	64
1. Der Aufbau der Arbeitgeberorganisationen im schweizerischen Bau- gewerbe	64
2. Die Stellung der Arbeitgeber zu den Arbeitnehmern und zum Gesamt- arbeitsvertrag im Baugewerbe	68
III. Kapitel. Die vertragschließenden Parteien des Baugewerbes des Kantons Basel-Stadt	77
	7

Dritter Abschnitt

<i>Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe</i>	84
1. Grundsätzliches zum Gesamtarbeitsvertragsrecht	84
2. Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz	89
3. Wechselwirkungen zwischen Gesamtarbeitsverträgen, Außenseitern und Kartellwesen	92
4. Die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Bau- gewerbe	101
5. Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt	111

Vierter Abschnitt

Die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe

I. Kapitel. Die Lohnfrage in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes	120
1. Grundsätzliches zur Lohnpolitik	120
2. Die Lohnformen im Baugewerbe	123
3. Die Höhe der Löhne im schweizerischen Baugewerbe	128
II. Kapitel. Die Arbeitszeit im schweizerischen Baugewerbe	149
1. Grundsätzliches über die Länge der Arbeitszeit im Baugewerbe	149
2. Der Kampf um die Arbeitszeit im schweizerischen Baugewerbe	153
III. Kapitel. Ferien und Feiertage im Baugewerbe	163
1. Zur Ferienfrage in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes ...	163
2. Die Feiertagsentschädigung im schweizerischen Baugewerbe	170
IV. Kapitel. Der übrige Inhalt der Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe	172

Anhang:

I. Ordnung wegen Arbeitszeit und Lohn der Zimmer-, Steinmetzen-, Maurer- und Gibsergesellen zu Basel (1767)	179
II. Arbeitsordnung des schweizerischen Baumeisterverbandes im Jahre 1904	181
III. Landesmantelvertrag für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe vom 9. Mai 1952	182
IV. Muster eines Nebenvertrages im Basler Baugewerbe	186
Literaturverzeichnis	188

Einleitung

Im Baugewerbe erlangte der Gedanke, den Arbeitsfrieden durch eine kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen zu sichern, Bedeutung, nachdem immer wiederkehrende Arbeitskonflikte wie Arbeitsniederlegungen, Maßregelungen in Verbindung mit Sperre, schwarzen Listen, Verrufserklärungen, Boykotte, Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung erhebliche wirtschaftliche und soziale Spannungen und Störungen mit weitreichenden Rückwirkungen erzeugten.

Die Vorbedingungen für kollektivvertragliche Regelungen der Arbeitsverhältnisse außerhalb des individuellen Dienstvertrages schufen einerseits die Ablösung des gebundenen Wirtschaftssystems durch die Handels- und Gewerbefreiheit, der Übergang von der Zunftordnung zur freien kapitalistischen Wirtschaft und anderseits parallel mit dieser Entwicklung die Umwandlung der Produktionsmethode durch die Industrialisierung, der Übergang von der Handarbeit zur Maschinenarbeit, d. h. zur die Produktion fördernden Arbeitsteilung. An Stelle der Zunftverfassung mit dem Primat der Standesinteressen trat die von Adam Smith in seinem historischen Werk «Wealth of Nations» entwickelte und begründete Lehre der uneingeschränkten Freiheit des wirtschaftlichen Handels für alle Personen¹. Nach Auffassung des ökonomischen Individualismus sollte jedermann ungehemmt seine

¹ Adam Smith: Untersuchungen über die Natur und die Ursachen des Völkereichtums (1776). Vergleiche ferner: Zwiedineck-Südenhorst, in «Sozialpolitik», Herkner, in «Die Arbeiterfrage», Weber, A., in «Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit», Webb, S. und B., in «Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine».

Fähigkeiten und seinen Eigennutz entfalten können, weil solchermaßen das Wirtschaftsleben am vollkommensten gestaltet, dem Wohle der Gesamtheit am besten entsprochen und allen Schichten der Gesellschaft am vorteilhaftesten gedient werde. Man versprach sich einen Zustand der «sozialen Harmonie», indem die Verbraucher mit billigsten Gütern versorgt werden, die Unternehmer unbehindert Umfang und Art ihrer Produktion bestimmen können und die Arbeitnehmer ihre Beschäftigung dort suchen, wo sie die beste Bezahlung finden.

Die Handels- und Gewerbefreiheit, die der kapitalistischen Entwicklung und dem technischen Fortschritt freien Lauf ließ, warf in der Folge eine Menge Probleme wirtschafts- und sozialpolitischer Art auf. Die Regelung der Arbeitsverhältnisse ist eines davon. Für die Arbeiter bestand wohl in formeller, jedoch nicht in materieller Beziehung Vertragsfreiheit, so daß erst jetzt im individualistischen Zeitalter durch die freie Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt soziale Spannungen entstehen konnten, die kollektivvertragliche Regelungen der Arbeitsverhältnisse als zweckmäßig und unausweichlich erscheinen ließen.

Vereinbarungen, die wir mit dem Namen «Gesamtarbeitsverträge» oder weniger passend als «Tarifverträge», «kollektive Arbeitsverträge» zu bezeichnen pflegen², gehören zu den Rechtserscheinungen neueren Datums, zu den modernsten Vertragsformen, weshalb die Behauptung, daß schon im Mittelalter gesamtarbeitsvertragliche Regelungen im heutigen Sinne getroffen wurden, kaum richtig sein dürfte, vielmehr auf einer falschen historischen Wertung sozialer Zusammenhänge beruht. Wohl gab es damals «zünftige» Ordnungen der Arbeitsbedingungen³; sie hatten aber nicht – wie die heutigen Regelungen der Arbeitsbedingungen – den Zweck, den Arbeiter ohne Arbeitsmittel zu schützen, sondern dienten in erster Linie der Sicherung der Meister gegen Konkurrenz. Daher nennt auch Schmoller die

² Die Bezeichnung «Gesamtarbeitsvertrag» als spezifisch schweizerischer Ausdruck trifft das Wesen des eigenartigen Vertragsabschlusses besser als die andern vielschichtigen Benennungen, wie z. B. «Tarifvertrag», worunter sowohl Lohn- als auch Preistarife zu verstehen sind.

³ Eine «zünftige» Ordnung der Arbeitsbedingungen findet sich im Anhang zu dieser Arbeit: «Ordnung wegen Arbeitszeit und Lohn der Zimmer-Steinmetzen-Maurer- und Gibsergesellen zu Basel (1767)».

Zunftverfassung «eine Konkurrenzregulierung im Interesse der örtlichen Gewerbetreibenden, des lokalen Marktes»⁴. Das Zunftwesen, welches nicht nur das gesamte Arbeitsleben regelte, sondern darüber hinaus durch die Eingliederung der Gesellen und Lehrlinge in die Familiengemeinschaft des Meisters auch eine festgefügte Gesellschaftsordnung ermöglichte, schuf ein Abhängigkeits- und Treueverhältnis zwischen «Arbeitgebern» und «Arbeitnehmern», und damit auch eine relativ einfache und klare Regelung der wirtschaftlichen Verhältnisse.

Die Durchdringung des Wirtschaftslebens mit liberalen Auffassungen brachte für den einzelnen eine weitgehende Lösung von den Bindungen, die ihm durch Staat, Gesellschaft und Stand auferlegt waren. Im heraufziehenden System der Handels- und Gewerbefreiheit erschien der arbeitende Mensch als befreites Individuum, und die Beziehungen, die zwischen den Individuen noch bestanden, als freie Verträge. Da aber der Dienstvertrag nicht nur wechselseitiges Schuldverhältnis, sondern zugleich auch Machtverhältnis ist, erwies sich die Vertragsfreiheit – wie schon erwähnt – in wichtiger Beziehung als formal, denn der Arbeitnehmer geriet in ein neues Abhängigkeitsverhältnis dadurch, daß die Gestaltung des Dienstvertrages in Wirklichkeit mehr oder weniger ein Diktat des Arbeitgebers bedeutete. Die große Antinomie, die darin besteht, daß der Arbeiter möglichst günstig seine Arbeitskraft zu verkaufen sucht, während der Arbeitgeber bestrebt sein muß, die Arbeitskraft möglichst billig zu kaufen und möglichst wirtschaftlich zu verwerten, spiegelt den fundamentalen Interessengegensatz zwischen «Arbeitgeber» und «Arbeitnehmer», zwischen

⁴ G. Schmoller: «Über einige Grundfragen der Sozialpolitik», 1904. Im Mittelalter durfte z. B. kein Bauhandwerker einem Gesellen mehr bezahlen, als die Zunftverordnung bestimmte. Der GAV des modernen Arbeitsrechts setzt i. d. R. die Mindestleistung der Meister an die Arbeiter fest, unter die nicht gegangen werden darf. Höhere Leistungen sind dagegen durch den Gesamtarbeitsvertrag nicht ausgeschlossen. Es mag natürlich Unternehmerverbände geben, die ihre Mitglieder verpflichten, innerhalb des Rahmens des Gesamtarbeitsvertrages keine Abweichungen der Arbeitsbedingungen zugunsten der Arbeiter zuzulassen. Als Beispiel kann das Kaminfegergewerbe in Basel angeführt werden. Der vertraglich festgelegte Minimallohn ist in diesem Gewerbe durch stillschweigendes Übereinkommen der Unternehmer zugleich auch Maximallohn. Die Erklärung ist darin zu suchen, daß dem Arbeitnehmer auch während der flauen Zeit sein Arbeitsplatz erhalten bleibt, d. h. er nicht aussetzen muß und damit keinen Lohnausfall erleidet.

«Kapital und Arbeit» wider. Wohl versuchte der Staat auf dem Wege der Gesetzgebung regulierend und korrigierend in das Sozialgefüge einzugreifen, was ihm auch durch Erlaß der verschiedensten Arbeiterschutzgesetze (wie Fabrikgesetz, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherungsgesetze) bis zu einem gewissen Grade gelang; da auf dem Gebiete der Gestaltung der Arbeitsbedingungen insbesondere des Lohnes, der Gesetzgebung jedoch natürliche Grenzen gesetzt waren und sozialpolitische Eingriffe hier weitgehend versagten, konnte von einem wahren Arbeitsfrieden zwischen den am Arbeitsverhältnis beteiligten gegensätzlichen Parteien keine Rede sein.

Um den Arbeitsfrieden sicherzustellen und gleichzeitig dem Arbeitnehmer sichere und erträgliche Arbeitsverhältnisse zu garantieren, ohne die wirtschaftlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten des Arbeitgebers zu negieren und insbesondere der Rentabilität seines Betriebes Abbruch zu tun, war es erforderlich, zwischen die allgemeine Gesetzgebung, die allein keine den Einzelverhältnissen angepaßte Regelung der Arbeitsbedingungen vorschreiben konnte, und den individuellen Dienstvertrag irgendwelche allgemeineren Bestimmungen arbeitsrechtlicher Natur einzuschalten, die unter Vermeidung zu großer Starrheit den besonderen Bedürfnissen der einzelnen Wirtschaftszweige und den örtlichen Verhältnissen gerecht wurden. Als ein Mittel, das tauglich schien, den sozialen Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen und die Anarchie des Arbeitskampfes zu überwinden, durfte der Gesamtarbeitsvertrag betrachtet werden.

Neben dem Buchdruckereigewerbe, welches auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragswesens die größten Anstrengungen und Leistungen vollbrachte, war es vor allem das Baugewerbe, das frühzeitig nach Fixierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen rief. Die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkannten, daß durch das Institut des Gesamtarbeitsvertrages in gewissem Sinne ein vernünftiger Ausgleich ihrer an sich entgegenlaufenden Interessen schlußendlich doch zu ihrem eigenen Vorteil gereichte. Der Gesamtarbeitsvertrag gewährt dem Bauarbeiter, der nach Verbesserung seiner Lebensbedingungen und nach Erhaltung seiner Arbeitskraft strebt, auf die Dauer seiner Gültigkeit eine Beständigkeit der festgesetzten Arbeitsbedingungen, darüber hinaus schützt er ihn bis zu einem gewissen Grade vor Verschlechterungen bei rückläufiger Konjunktur. Dem Arbeitgeber im Baugewerbe bietet der Gesamtarbeitsvertrag für die Dauer seiner Gel-

tung eine ungestörtere Geschäftsführung und sichert ihn weitgehend vor Streiks, vor denen er, insbesondere während der kurzen Bausaison, wo er zur Erfüllung der übernommenen Aufträge die Arbeitskräfte dringend benötigt, nach Möglichkeit bewahrt sein will; da überdies das Baugewerbe sehr lohnintensiv ist, gestattet der Gesamtarbeitsvertrag eine festere Kalkulationsgrundlage und sichert bei entsprechender Anwendung vor illoyaler Konkurrenz – ein Moment von nicht zu unterschätzender Wichtigkeit.

Der Regelung der Arbeitsbedingungen im Baugewerbe durch Gesamtarbeitsverträge geht zunächst eine Darstellung der Struktur und Bedeutung des Baugewerbes voran, denn nur bei Kenntnis der wirtschaftlichen Eigenart und der speziellen Arbeitsverhältnisse, die in diesem Wirtschaftszweig herrschen, wird es verständlich, weshalb im Baugewerbe Arbeitgeber und Arbeitnehmer den gesamtarbeitsvertraglichen Abmachungen entscheidendes Gewicht beimessen.

Struktur und Bedeutung des schweizerischen Baugewerbes

1. Begriff und Abgrenzung

Die Bezeichnung «Baugewerbe» ist nicht eindeutig und im allgemeinen Sprachgebrauch wird recht Verschiedenes darunter verstanden. Das Baugewerbe im allgemeinsten Sinne umfaßt alle diejenigen Berufe und Gewerbe, die bei der Errichtung von Bauten der verschiedensten Art direkt oder indirekt tätig sind ¹. Neben dieser umfassenden Definition wird auch in Baugewerbe im engern und im weitern Sinne unterschieden ².

Unter das Baugewerbe im engern Sinne werden nach der schweizerischen Gewerbestatistik vom Jahre 1939 alle diejenigen Gewerbe klassifiziert, die Bauarbeiten in der Baugrube oder auf dem Bauplatz ausführen, also nicht nur das «Bauhauptgewerbe», das die eigentlichen konstruktiven Teile erstellt, sondern auch die «Baunebengewerbe», die den Bau innerlich und äußerlich seinem endgültigen Zwecke zuführen. Unter Bauhauptgewerbe wird das Hoch- und Tiefbaugewerbe verstanden; zum Baunebengewerbe – oder Anbringergewerbe, wie es vielfach genannt wird, da dieses bei Bauten an Ort und Stelle Arbeiten vornimmt – gehören nach dem statistischen Schema das Maler- und Gipsergewerbe, das Dachdeckergewerbe, das Plattenlegergewerbe, die Installationswerkstätten, die nach den eigentlichen Erd- und Maurerarbeiten an der Vollendung des Baues

¹ Neukampf: Art. «Baugewerbe», im Wörterbuch der Volkswirtschaft, Bd. I, S. 365.

² Cagianut: Art. «Baugewerbe», im Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft, Bd. I, S. 191. Statistische Quellenwerke der Schweiz, Heft 146: «Die Gewerbebetriebe in der Schweiz 1939.»

mithelfen. Als nicht zum Baugewerbe im engeren Sinne gehörig wurden in der Gewerbestatistik von 1939 im Gegensatz zur Betriebszählung 1929 die Bauschreinerei und Zimmerei betrachtet sowie das Spengler- und Schlossergewerbe. Die holz- und metallverarbeitenden Betriebe sowie jene Zweige gewerblicher Tätigkeit, die mit der Herstellung und Lieferung von Baustoffen und Wohnungseinrichtungen beschäftigt sind, wurden dem Baugewerbe im weiteren Sinne zugezählt, unter dessen Sammelbegriff nicht weniger als 44 verschiedene Berufsarten fallen.

Eine Beschränkung der Analyse über die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge auf die Darstellung des «Baugewerbes im engeren Sinne» hat den Vorteil, daß hierunter ganz spezifische Gruppen erfaßt werden, die durch ihre wirtschaftliche Eigenart und die damit verbundene eigentümliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse eine Sonderstellung einnehmen. Dabei wird – in Abweichung der von der letzten eidgenössischen Betriebszählung befolgten Klassifikation – das Bauschreiner-, Zimmer-, Spengler- und Schlossergewerbe in das engere Baugewerbe einbezogen, da diese Berufsgruppen auch in bezug auf die Ordnung der Arbeitsbedingungen eng an das eigentliche Baugewerbe geknüpft sind. Aus der vorliegenden Betrachtung scheiden dagegen die Architekturbureaux und die Installationswerkstätten aus. Das Baugewerbe insgesamt wird nur soweit behandelt, als es zum Verständnis der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Zusammenhänge erforderlich ist.

2. Die wirtschaftliche Bedeutung des schweizerischen Baugewerbes im Rahmen der Gesamtwirtschaft

Die Regelung der Arbeitsbedingungen und die soziale Stellung der Arbeitnehmer im Baugewerbe hängt weitgehend von der Struktur und Bedeutung dieses Wirtschaftszweiges innerhalb der Gesamtwirtschaft und von der bauwirtschaftlichen Entwicklung ab.

Anlaßlich der letzten eidgenössischen Betriebszählung vom Jahre 1939 – die ein Bild von der gewerblichen Struktur in der unmittelbaren Vorkriegszeit zeichnet – wurde der Versuch einer Zusammenstellung der handwerklichen und industriellen Betriebsarten, die für das Baugewerbe tätig sind, unternommen. Dabei wurde errechnet, daß im Baugewerbe im weiteren Sinne rund 32 000 Betriebe mit

214 000 Beschäftigten bestanden; das sind 13% sämtlicher Betriebe (244 429) und über 16% aller Erwerbstätigen (1 285 419) in Handel, Industrie und Gewerbe. Das Baugewerbe mit allen seinen Hilfsquellen stand damit an zweiter Stelle aller Gewerbegruppen – hinter dem Handel, welcher etwa 70 000 Betriebe mit 230 000 Personen aufwies. Über die neueste Entwicklung des schweizerischen Baugewerbes liegen leider noch keine zuverlässigen Zahlen vor. Infolge der Bevölkerungszunahme, der guten Baukonjunktur und der beschäftigten ausländischen Saisonarbeiter dürfte sich die Zahl der Beschäftigten um mindestens 45 000 erhöht haben, so daß die im Baugewerbe tätigen Personen für das Jahr 1951 auf etwa 260 000 geschätzt werden können. Dem engern Baugewerbe – in vorerwähnter Abgrenzung – gehörten im Jahre 1939 22 791 Betriebe mit insgesamt 137 028 Beschäftigten an, was 9,5% sämtlicher Betriebe und 10,7% sämtlicher Beschäftigten entspricht.

Tabelle I ³

Jahr	Wirt- schafts- gruppen insgesamt	Zu- bzw. Abnahme um %	Bau- gewerbe im weit. Sinne	Zu- bzw. Abnahme um %	Bau- gewerbe im engern Sinne	Zu- bzw. Abnahme um %
Betriebe						
1905	220 937	—	27 926	—	21 654	—
1929	216 237	— 2,1	27 085	— 3,0	19 731	— 8,9
1939	244 429	+ 13,0	31 667	+ 16,8	22 791	+ 15,5
Beschäftigte						
1905	966 008	—	189 556	—	140 672	—
1929	1 256 347	+ 30,0	235 945	+ 24,4	157 386	+ 11,9
1939	1 285 419	+ 2,3	213 827	— 9,3	137 028	— 13,0

³ Schweizerische Gewerbestatistik 1939. Es sei gleich bemerkt, daß es sich hier nur um einen von vielen Versuchen handelt, das Baugewerbe im weitern Sinne zahlenmäßig zu erfassen; die Grenzen der Berufszugehörigkeit sind so flüssig, daß man über Zuteilung und Ansätze recht verschiedener Ansicht sein kann. Der schweizerische Baumeisterverband veranschlagt zum Beispiel für das Jahr 1939 die Zahl der Beschäftigten im weitern Baugewerbe auf 172 033 Personen. Obwohl man geneigt sein könnte, sich auf diese Zahl zu stützen, ist zu sagen, ist zu sagen, daß es sich tatsächlich nicht statistisch feststellen läßt, wieviel Personen am Baugewerbe insgesamt beteiligt sind. – Bei der Beurteilung dieser Ergebnisse ist ferner zu berücksichtigen, daß die

Während im Zeitraum von 1905 bis 1929 die Zahl der Beschäftigten sowohl in der gesamtschweizerischen Wirtschaft als auch im Baugewerbe zunahm – wobei der hohe Anteil der im Baugewerbe tätigen Personen, gemessen an der Gesamtzahl der in Industrie und Gewerbe Beschäftigten, unmittelbar nach der Jahrhundertwende vermuten läßt, daß das Baugewerbe damals der allgemeinen Entwicklung vorausgeeilt ist – brachte die verhältnismäßig kurze Zeitspanne von zehn Jahren (1929/39) eine beträchtliche Verschiebung. Trotz des geringen Wachstums der Beschäftigtenzahl im ganzen in den dreißiger Jahren ist im Baugewerbe ein starker Personenrückgang zu verzeichnen, woran speziell das engere Baugewerbe einen erheblichen Anteil hat. In den 35 Jahren von 1905 bis 1939 ist die Zahl der Beschäftigten im Gegensatz zum Gesamtgewerbe – wo eine Zunahme von rund 30% festzustellen ist – im engern Baugewerbe um 2,5% zurückgegangen. Aus einem Rückgang der Betriebe, wie er in der Zeit von 1905 bis 1929 festzustellen war, oder der Beschäftigten in den dreißiger Jahren darf natürlich noch nicht geschlossen werden, daß damit auch gleichzeitig ein Rückgang im fertiggestellten Bauvolumen eingetreten ist. Im Gegenteil ist seit Beginn dieses Jahrhunderts dauernd ein starker Produktionsaufschwung erfolgt, der nicht allein durch die Vermehrung der Bevölkerung und das damit verbundene, wachsende Bedürfnis nach Wohnbauten verursacht worden ist, sondern ebenso sehr durch Industrie, Handel und Verkehr mit ihren steigenden Bedürfnissen nach Bauten verschiedenster Art. Daß die Befriedigung dieser großen Nachfrage auch bei rückläufiger Bewegung der im Baugewerbe tätigen Personen erreicht werden konnte, findet seine Erklärung darin, daß auch im Baugewerbe starke mechanische Kräfte der menschlichen Arbeit zugeordnet worden sind ⁴.

Daten der gewerblichen Zählung von der allgemeinen Konjunktur maßgebend beeinflusst werden, was besonders für die Zahl der Beschäftigten gilt. Die Baukonjunktur, die zwar für alle drei Erhebungstermine gut gewesen ist, war jedoch im Jahre 1939 lange nicht so günstig wie 1929, obwohl ja der Höhepunkt der Baukonjunktur erst in den Jahren 1931/32 erreicht wurde.

⁴ Die Vermehrung der Betriebskräfte seit 1905, besonders die vermehrte Verwendung von Betonmaschinen, Holzbearbeitungsmaschinen, Kompressoren, Kranen usw., verbunden mit den neuen arbeitssparenden Baumethoden, vermitteln eine Vorstellung von der Einsparung an menschlichen Arbeitskräften. Betriebskraftvermehrung im Baugewerbe: 1905 = 13 050 PS; 1929 = 41 583 PS; 1939 = 83 711 PS.

Die wichtigen Verschiebungen, die im Laufe der letzten Jahrzehnte im engern Baugewerbe der Schweiz stattgefunden haben, zeigt die Gliederung nach einzelnen Berufsgruppen⁵. Der Rückgang der Zahl der Betriebe und Beschäftigten bzw. deren kaum merkliche Steigerung in einzelnen baugewerblichen Branchen hängt zu einem nicht geringen Teil mit den Änderungen der Produktionsweise zusammen. Änderungen haben sich hauptsächlich in der Wahl des Baustoffes vollzogen, was bewirkte, daß gerade ausgesprochen auf handwerklicher Tradition beruhende Berufe des Baugewerbes zugunsten anderer bedeutend zurückgingen. Das Steinhauer-, Zimmer-, Schreiner- und Gipserhandwerk sind namentlich von der Wandlung in der Bauweise stark betroffen worden.

Tabelle II

Berufsgruppen	Betriebe			Beschäftigte		
	1905	1929	1939	1905	1929	1939
Bearbeitung von						
Natursteinen	766	620	600	3 649	3 117	2 548
Hoch- und Tiefbau ..	4 254	4 272	4 909	79 855	82 611	68 084
Zimmerei	3 832	2 289	2 433	12 916	12 739	10 297
Schreinerei	4 686	4 152	4 398	14 400	18 922	17 256
Gipserei	910	1 053	1 481	5 672	7 895	6 769
Malerei	2 045	2 861	3 924	6 495	11 353	11 955
Dachdeckerei	1 599	1 104	1 277	3 130	2 724	2 780
Plattenlegerei*	—	59	141	—	846	939
Schlosserei	1 492	1 344	1 388	7 728	8 844	8 392
Spenglerei	1 701	1 863	2 097	5 913	8 100	7 740
Glaseri	369	114	143	914	235	268
Im ganzen	21 654	19 731	22 791	140 672	157 386	137 028
* Für das Jahr 1905 liegen keine Vergleichszahlen vor.						

⁵ Auch hier kann uns die Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten auf die einzelnen Berufsgruppen des Baugewerbes nur andeutungsweise ein Bild vermitteln. Es ist vor allem zu berücksichtigen, daß das Baugewerbe als Betrieb nicht mit dem Baugewerbe als Beruf gleichzusetzen ist. Die Betriebszählung ermittelt z. B. die Schreinerbetriebe, nicht aber die Gesamtheit der Schreiner. Wie viele von ihnen beispielsweise im Hoch- und Tiefbau tätig sind, kann sie nicht feststellen, so wenig wie die Zahl der eigentlichen Schreiner in der Betriebsart Schreinerei. Auch andere

Unsere moderne Zeit mit ihrem gesteigerten Hang zum Neuen läßt vielfach die eigenen Produkte unseres Landes in den Hintergrund treten. Ein heimisches Produkt – zugleich eines der wenigen eigenen Rohstoffe – das durch Modernisierungen und Suchen nach neuen Baustilen mehr und mehr in Vergessenheit zu geraten droht, ist das Holz. Die sukzessive Verdrängung des Holzes durch neue Baustoffe ist besonders augenfällig in den Städten. Vor allem in Basel-Stadt ist diese heute an einem Punkt angelangt, wo man sich ernsthaft fragen muß, wie inskünftig das Zimmergewerbe auf diesem Platze noch existieren kann. Mehr und mehr geht die Verwendung des Holzes in Wohn- und Industriebauten zur Erstellung von Treppen, Deckengebälken, Dachkonstruktionen usw. zurück. Lediglich die allgemein günstige Beschäftigungslage des Baugewerbes in den Jahren 1947 bis 1951 bewahrte das Zimmerhandwerk vor einer stärkeren rückläufigen Bewegung. Allerdings ist man sich in Kreisen des Zimmergewerbes bewußt, daß die konjunkturelle Übersteigerung des Bauvolumens der letzten Jahre keine dauernde Lösung des Problems der Holzverdrängung in den Bauten darstellt. Sie birgt vielmehr die Gefahr in sich, mit einer scharfen Zuspitzung der Preisverhältnisse auf dem Holzmarkt einen weiteren Vorwand für die Bevorzugung von anderen Baumaterialien zu liefern. Da die Preisbildung stets mitbestimmender Faktor bei der Entscheidung über die Wahl des Materials ist, hat beispielsweise die nach dem Ausbruch der Feindseligkeiten in Korea in der zweiten Hälfte des Jahres 1950 einsetzende Preishausse im Sektor Rundholz dazu geführt, daß das Holz als Baustoff noch mehr auf Ablehnung stieß.

Das Verschwinden von Stukkarbeiten in den Wohn- und Geschäftshäusern und die Vereinfachung des Innenausbaus brachten im Gipsergewerbe eine gewisse Verflachung des handwerklichen Könnens. Ansehen und Stand dieses alten, tiefes Berufsbewußtsein verkörpernden Handwerks erfuhren dadurch eine Erschütterung. Die geringeren Anforderungen an das handwerkliche Können haben zu einer Vermehrung der Gipserbetriebe namentlich in den Städten geführt und dort

Erwerbszweige, wie die chemische Industrie, beschäftigten Bauhandwerker, die hier ebenfalls nicht erfaßt werden, doch spielen diese in vorliegender Untersuchung insofern keine Rolle, als ihre Arbeitsbedingungen nicht durch baugewerbliche Gesamtarbeitsverträge geregelt werden. Aus den Daten der Betriebszählung darf man somit nicht ohne weiteres die Bedeutung des Baugewerbes als Beruf herauslesen.

zum Teil ungesunde Konkurrenzverhältnisse mit starkem Preisdruck ausgelöst. Dem Dachdeckergewerbe ist durch die vermehrte Erstellung von Flachdächern und die Konkurrenz der Schieferfabriken etwas Arbeit entzogen worden. Das Bauglasergewerbe ist dagegen stark zurückgegangen und kann in seiner handwerksmäßigen Form kaum mehr bestehen, da es allzu sehr von den Fensterfabriken, Großglaserien und Baugeschäften bedroht wird. Die bevorzugte Ausstattung der Räume mit gemalten Wänden, das Anstreichen der Eisenkonstruktionen von Fabrikhallen, Brücken usw. (auch als Unterhaltsarbeiten) sowie die Schriftenmalerei haben dem Malergewerbe eine Vermehrung der Beschäftigung gebracht. Da die Neueröffnung eines Malerbetriebes jedoch fast keine Kapitalinvestition erfordert, zeigt sich gerade in diesem Berufszweig eine chronische Tendenz zur Übersetzung. Bei den Malern genügt ein Minimum an Mitteln, um sich vom Gesellen zum Meister aufzuschwingen ⁶. Teils Folge der Hochkonjunktur, teils mit dem Schwinden der Arbeitsmöglichkeiten wachsen in diesem Berufe neue Geschäfte wie Pilze aus dem Boden, wobei von diesen Arbeiten zu Preisen übernommen werden, welche eine tüchtige und gewissenhafte Arbeit nicht mehr lohnen. Dabei kann die merkwürdige Feststellung gemacht werden, daß auch in Zeiten der Vollbeschäftigung ein empfindlicher Preisdruck besteht.

Der Zustrom von Personen in handwerkliche Berufe – wie namentlich im Malergewerbe –, die meistens nur wenig dafür geeignet und darauf vorbereitet sind, und die gewöhnlich keine Mittel scheuen, sich hier eine Existenz auf Kosten der Mitkonkurrenten aufzubauen, macht es vor allem den in den Städten ansässigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern des Gewerbes schwer, ihre wirtschaftlichen und sozialen Positionen zu verteidigen. Erfahrungsgemäß sind nur wirtschaftlich gesunde Handwerksberufe imstande, zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu bieten, während bei rücksichtsloser Konkurrenz zwischen allzu ungleichen Wettbewerbern immer wieder die Gefahr der Preisgabe sozialer Rücksichten entsteht. Der auf dem Markte der selbständigen Erwerbsart zum Teil recht unerfreuliche Wettlauf von Konkurrenten ungleicher Qualifikationen um die Gunst der Bauherrschaft und der Architekten hat schon frühzeitig das Schweizerische Gewerbe veran-

⁶ Entfielen in früheren Jahren auf einen Meister 1 Arbeiter in ländlichen Gebieten, vielleicht 2–3 Meister in städtischen Verhältnissen, so hat sich inzwischen die Lage in den Städten dem Lande angeglichen.

laßt, die Grundlagen für die Schaffung eines obligatorischen Fähigkeitsausweises für in ihrer Existenz gefährdete gewerbliche Berufe zu fordern. Mit Recht weist der Schweiz. Gewerbeverband in einer Eingabe an das BIGA vom Jahre 1948 betreffend Einführung eines gesetzlich verankerten obligatorischen Fähigkeitsausweises für gewerbliche Berufe darauf hin, «daß die Existenzmöglichkeiten des Gewerbes nicht nur eine Angelegenheit der allgemeinen Konjunktur oder der Vollbeschäftigungspolitik sind, sondern als Strukturfragen der Volkswirtschaft besondere Aufmerksamkeit und Pflege verlangen». Der Sinn des gewerblichen Postulates ist der, daß nur jene Berufsanwärter, welche über genügende berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, einen Betrieb eröffnen dürfen, wobei diesen ein Rechtsanspruch auf die Bewilligung zur Betriebseröffnung zusteht – unabhängig vom Vorliegen eines Bedürfnisses. Eine solche Regelung ermöglicht eine objektive Auslese unter den Bewerbern, wobei nicht der Zufall, sondern die fachliche Tüchtigkeit eine Rolle spielen soll.

Mit der Annahme der revidierten Wirtschaftsartikel sind die Grundlagen geschaffen worden, den obligatorischen Fähigkeitsausweis für «dauerhaft gefährdete Berufe» einzuführen; mit dessen sorgfältiger Anwendung wird einerseits der Grundsatz der Handels- und Gewerbe-freiheit innerlich am wenigsten geritzt und anderseits dem Leistungsgedanken erneuter Auftrieb verliehen. In nächster Zukunft dürfte allerdings kaum mit der Einführung des Fähigkeitsausweises in baugewerblichen Berufen zu rechnen sein, obschon gerade das Malergewerbe hievon nur Nutzen haben könnte.

Um zu illustrieren, welches Gewicht den einzelnen Berufsgruppen innerhalb des engeren Baugewerbes zukommt, dürfte es zweckmäßig sein, deren Anteile an den Baukosten festzustellen. Die Baukosten wurden im Jahre 1938 für ein Zürcher Wohnhaus auf Grund der Preis-offerten von rund hundert Firmen des zürcherischen Baugewerbes ermittelt und seit 1939 jährlich zweimal neu berechnet ⁷. Diese auf die Basis 1939 bezogenen Baukosten ergeben den Zürcher Baukosten-index. Obwohl dieser Index keine allgemeingültige Maßzahl für die Erstellungskosten beliebiger Bauten, wie Geschäftshäuser, Umbauten

⁷ Das «Indexhaus» ist ein an der Zeppelinstraße in Zürich errichtetes Doppel-mehrfamilienhaus mit sechs Wohnungen (siehe Mitteilungen des statistischen Amtes der Stadt Zürich).

usw., darstellt, sondern nur für Wohnbauten in der Art des Zürcher «Indexhauses» gilt, und trotzdem im Laufe der Jahre Neuerungen in der Bautechnik und damit gleichzeitig Steigerungen des Wohnkomfortes eingetreten sind, darf das Indexhaus doch als repräsentativ genug für die heute übliche Bauweise betrachtet werden.

Da hier lediglich die Anteile der einzelnen Berufsgruppen an den Baukosten interessieren, werden nachstehend nur diese unter Weglassung der Baukostenindices aufgeführt.

Tabelle III

Arbeitsgattungen	Anteil in Prozenten an			
	Gesamtbaukosten		Baukosten im engeren Baugewerbe	
	1939	1951	1939	1951
Hoch- und Tiefbau	26,4	23,9	31,4	30,9
Kunststeinarbeiten	1,5	1,5	1,8	1,9
Zimmerarbeiten	8,8	8,5	10,5	11,0
Schreinerarbeiten	10,4	8,9	12,4	11,5
Gipsarbeiten	5,5	5,3	6,6	6,8
Maler- und Tapezierarbeiten ..	4,7	4,4	5,6	5,7
Dachdeckerarbeiten	2,4	2,7	2,7	3,5
Plattenlegerarbeiten	2,1	1,9	2,5	2,5
Schlosserarbeiten	1,2	1,3	1,4	1,7
Spenglerarbeiten	1,8	1,7	2,1	2,2
Installationsarbeiten*	19,3	17,3	23,0	22,3
Im ganzen	84,1	77,4	100**	100**

* In diese Aufstellung einbezogen zur Verdeutlichung der Gesamtkosten.
 ** Wenn im engeren Baugewerbe die Baukosten gleich 100 gesetzt werden.

Sollen die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse innerhalb eines Gewerbes aufgezeigt werden, so genügt es nicht, die Zahl der Betriebe und der verwendeten Arbeitskräfte zu ermitteln und zu vergleichen. Vielmehr ist die Struktur der Betriebe sowie die Verteilung der Beschäftigten auf diese zu berücksichtigen, denn die Form, in welcher ein Gewerbe betrieben wird, wirkt auf die ganze Gestaltung der Arbeitsbedingungen in bestimmender Weise ein.

Art und Größe der Betriebe im Baugewerbe sind naturgemäß äußerst mannigfaltig; sie reichen vom Großunternehmen bis zum Einzelbetrieb des Handwerkers. Trotz der Gesellschaftsform in den verschiedenen Möglichkeiten des schweizerischen Rechts und trotz der vermehrten Verwendung von Betriebskräften ist aber das Baugewerbe im engeren Sinne ein eigentliches Handwerk geblieben; und diese Form, in der der Handwerksmeister zugleich organisierende und ausführende Person ist, bleibt als Klein- und Mittelbetrieb vorherrschend. Die Voraussage auf Grund der Betriebszahlen von 1929, daß das kapitalistische Baugeschäft mit seinem industriellen Charakter überhandnehme und daß gleich wie in Deutschland die Tendenz der Entwicklung zum Großbetrieb bestehe, hat sich nicht bestätigt⁸. Der Aufsaugungsprozeß des Kleinbetriebes im schweizerischen Baugewerbe ist nicht so fortgeschritten wie in andern Ländern, was sich einmal daraus erklärt, daß der Großproduktion im Inland natürliche Schranken gesetzt sind und zum andern bei den baugewerblichen Kleinbetrieben unseres Landes erfreulicherweise der Wille vorhanden ist, für ihre Selbständigkeit und Unabhängigkeit zu kämpfen und sich diese wie im politischen auch im beruflichen zu erhalten. Die Behauptung des Kleinbetriebes im heutigen Wirtschaftskampf ist ein Zeichen dafür, daß er Funktionen erfüllt, die vom Großbetrieb nicht restlos übernommen werden können. Tatsache ist jedenfalls, daß die in ihm wirkenden Kräfte zur Stabilität unserer Volkswirtschaft beitragen und Garanten bilden für das Prinzip der freien Privatwirtschaft.

Die Tabelle IV vermittelt ein Bild der Gestaltung der Betriebsformen und ihrer Entwicklungstendenz im engeren Baugewerbe der Schweiz. Von 1929 auf 1939 hat sich die Zahl der Kleinbetriebe um 23,5%, die Zahl der Beschäftigten darin um 19% vergrößert, während die Mittel- und Großbetriebe zusammenschmolzen. Die Zahl der Großbetriebe verringerte sich um nicht weniger als 31,7%, die Anzahl der darin Beschäftigten um 41%.

Um zu verdeutlichen, daß im engeren Baugewerbe als ganzem keine Konzentration, sondern eher eine gewisse Dezentralisation ein-

⁸ Zürcher Volkswirtschaftliche Studien: J. Goldstein: «Arbeiter und Unternehmer im Baugewerbe Deutschlands». 1913. Der Verfasser vertritt darin die Ansicht, daß im deutschen Baugewerbe die Entwicklung in Richtung zum Großbetrieb geht.

Tabelle IV ⁹

Jahr	Kleinbetriebe (1–5 Personen)		Mittelbetriebe (6–50 Personen)		Großbetriebe (über 50 Personen)	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
1905	17 217	33 032	3 959	54 156	478	53 484
1929	14 730	33 606	4 578	69 193	423	54 587
1939	18 197	39 999	4 305	64 837	289	32 192
Prozentuale Veränderungen von 1905 auf 1929 bzw. von 1929 auf 1939						
1905	—	—	—	—	—	—
1929	—14,5	+ 1,7	+15,6	+27,8	—11,5	+ 2,0
1939	+23,5	+19,0	— 6,0	— 6,3	—31,7	—41,0

getreten ist, sei die prozentuale Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf die drei Größenklassen angeführt.

Tabelle V

Jahr	Von je 100 Betrieben			Von je 100 Personen beschäftigt in		
	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
1905	79,5	18,3	2,2	23,5	38,5	38,0
1929	74,6	23,2	2,2	21,4	44,0	34,6
1939	79,8	18,9	1,3	29,2	47,3	22,5

3. Bautätigkeit und Konjunktur in der Schweiz

Das gesamte Bauvolumen der Schweiz wurde im Jahre 1951 von der eidg. Zentralstelle für Arbeitsbeschaffung, die seit 1942 umfassende Erhebungen über den Wert aller geplanten öffentlichen und

⁹ Gewerbestatistik der Schweiz 1939. In den einzelnen Baugewerbegruppen nahmen die Wandlungen in der Betriebsform einen unterschiedlichen Verlauf. Detaillierte Gliederung siehe Anhang.

privaten Bauvorhaben durchführt und überdies seit 1948 den Wert der effektiven Bautätigkeit ermittelt, auf 2,76 Milliarden Franken berechnet; davon entfielen auf die Bautätigkeit der öffentlichen Hand 1,08 Milliarden Franken oder rund 40 Prozent, auf den privaten Wohnungsbau 1,17 Milliarden oder 42 Prozent und auf den gewerblich-industriellen Bau eine halbe Milliarde oder 18 Prozent. Diese gewaltigen Bausummen lassen erkennen, was für ein breiter Einkommenstrom durch die Bautätigkeit ausgelöst wird und sich in eine Vielzahl von Kanälen ergießt und welcher Einfluß der Bautätigkeit auf die schweizerische Wirtschaft im allgemeinen zukommt. Die Auswirkungen, die eine Ausdehnung oder Einschränkung der Bauaktivität auf die Volkswirtschaft haben kann, zeigt die Baukonjunktur der verfloßenen Jahrzehnte eindrucklich.

Tabelle VI

Jahr	Private Bauten	Öffentliche Bauten	Total	Zürcher Baukosten-Index
Bauvorhaben	in Millionen Franken			1939 = 100
1942	167	301	468	146,0
1943	193	355	548	152,3
1944	283	351	634	157,8
1945	346	343	689	163,6
1946	670	423	1093	176,6
1947	1182	553	1735	194,2
1948	1263	678	1941	197,1
1949	990	923	1913	189,4
1950	1024	1134	2158	179,5
1951	1330	1289	2619	197,3
Bautätigkeit				
1948	1359	756	2115	197,1
1949	1125	879	2004	189,4
1950	1265	896	2161	179,5
1951	1683	1076	2759	197,3

Das Bauvolumen der öffentlichen Hand von etwas mehr als einer Milliarde Franken im Jahre 1951 verteilt sich – wenn auch örtlich unterschiedlich – auf eine relativ beschränkte Zahl von Bauherren.

Allein der Bund meldet zurzeit für 1951 ein Bauvolumen von nahezu einer Viertelmilliarde Franken. Damit wird die starke Bedeutung auf dem Baumarkte, die vor allem die öffentlichen Bauherren als Nachfrager einnehmen, dokumentiert und gleichzeitig klar, daß die baugewerblichen Unternehmer bis zu einem gewissen Grade von den Arbeiten der öffentlichen Hand abhängig sind. Diese Stellung des Staates ermöglicht ihm auch, sozialpolitische Funktionen auszuüben und maßgebenden Einfluß auf den Abschluß und die Entwicklung von Gesamtarbeitsverträgen im Baugewerbe zu nehmen. Aus politischen Gründen und durch Bestehen von Submissionsvorschriften, d. h. Erlasse über die Vergebung von Bauarbeiten und Lieferungen durch die öffentliche Verwaltung, ist er weitgehend gehalten, Preisangebote, die den Charakter eines offensichtlichen Unterangebotes aufweisen, auszuschneiden, bei den Vergabungen einen gewissen Turnus unter den Bewerbern einzuhalten und nur baugewerbliche Firmen zu berücksichtigen, welche Kontrahenten von Gesamtarbeitsverträgen sind und welche die vertraglichen Bestimmungen auch tatsächlich einhalten.

Der Staat als größter Auftraggeber hat es jedenfalls in der Hand, Sozialpolitik im richtig verstandenen Sinne zu betreiben; seine Tätigkeit darf sich nicht nur in der Unterstützung notleidender Schichten der Bevölkerung erschöpfen, sondern darüber hinaus muß er sich bemühen, durch aktive Wirtschafts- und Konjunkturpolitik beizutragen, eine gewisse Gleichgewichtslage auf dem Baumarkt herbeizuführen. Sobald die Schwankungen der Konjunkturlage auf dem Baumarkt eine Milderung erfahren, führt dies automatisch zu einer Stabilität des Preisgefüges des Arbeitsmarktes und der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Die Konjunktorempfindlichkeit des Baugewerbes, d. h. «der Grad der Zu- und Abnahme des Bauvolumens im Verhältnis zur Gunst oder Ungunst der allgemeinen Geschäftslage», ist allgemein bekannt und bestätigt sich an der Stärke der Konjunkturschwankungen in diesem Sektor. Die Konjunktorempfindlichkeit zeigt sich sowohl bei dem zur volkswirtschaftlichen Kategorie der Produktionsgütererzeugung gehörenden industriellen und gewerblichen Bau wie auch beim Wohnungsbau, der zur Gruppe der dauerhaften Konsumgüter gehört. Eigentlich sollte man erwarten, daß der Wohnbedarf als direkt lebensnotwendiger Bedarf den Schwankungen der Konjunktur nicht so stark

ausgesetzt ist. Die sich abwechselnden Erscheinungen von Krisen auf dem Wohnungsmarkt und übersteigerten Wohnungsnot beweisen aber, daß dem nicht so ist. Es hängt dies mit der Elastizität des Wohnbedarfs selbst zusammen, der sich den Einkommensverhältnissen anpaßt. Bei gutem Geschäftsgang und entsprechenden Verdienstverhältnissen stellt sich bei der Bevölkerung automatisch der «Hang zu höherer Wohnkultur» ein, was sich in einer Steigerung des Wohnbedarfs auswirkt. Eine umgekehrte Entwicklung nimmt der Wohnungsbau bei rückläufigem Geschäftsgang und Verdienstmöglichkeiten, indem sich die Bevölkerung Beschränkung auf kleinere und bescheidenere Wohnräume auferlegt.

Der Konjunkturverlauf des Wohnungsbaues, der am Total der Bautätigkeit mit einem Anteil von mehr als einem Drittel partizipiert, ist aus der Tabelle VII klar ersichtlich, und zwar aus der Zahl der neu-erstellten Wohnungen pro Jahr und im Überschuß resp. Manko an Wohnungen je auf Jahresende.

Im Konjunkturverlauf zeigt nun der Wohnungsbau allerdings eine gewisse Phasenverschiebung gegenüber dem gewerblichen und industriellen Bau. Der Grund liegt darin, daß im gewerblich-industriellen Sektor die Bauherren auf Konjunkturausschläge rascher reagieren als im Wohnungsbau. Das erklärt auch die anhaltende günstige Baukonjunktur anfangs der dreißiger Jahre, indem nach Kriseneinbruch eine Überschreitung der baugewerblichen Konjunktur über die allgemeine Entwicklung hinaus erfolgte. Da mit dem Wohnungsmarkt zum mindesten in den Städten ein gewisses Spekulationsmoment verbunden ist, sind in jener Zeit zahlreiche Unternehmer, die von der vorhergehenden guten Beschäftigungslage profitiert haben, in dem Moment zur Herstellung von Wohnungen auf eigene Rechnung übergegangen, als die private Nachfrage aussetzte.

In den Krisenzeiten der dreißiger Jahre zeichnete sich bereits verschiedenerorts bei Staat, Wirtschaft und Wissenschaft allmählich die Tendenz zu einer Umorientierung in den konjunkturpolitischen Zielsetzungen ab. Basel-Stadt war jedoch einer der wenigen Orte, der den Versuch einer konstruktiven Konjunkturpolitik zur Behebung der Beschäftigungskrise im Jahre 1936 wagte und mit der sogenannten Arbeitsrappenaktion eine Tat vollbrachte, die ihre Wirkung nicht verfehlte und nicht zuletzt auch für das Gesamtarbeitsvertragswesen günstige Resultate zeitigte. Über die mit dem Basler Arbeitsrappen im

Tabelle VII ¹⁰*Wohnungsbau 1926 bis 1950*

Jahr	Anzahl Wohnungen	Überschuß resp. Manko der Wohnungen*
		Anzahl
1926	9 519	+ 4 200
1927	10 451	+ 5 800
1928	12 013	+ 7 700
1929	12 912	+ 10 300
1930	14 500	+ 14 000
1931	17 755	+ 19 500
1932	17 861	+ 26 500
1933	13 869	+ 29 400
1934	15 215	+ 33 300
1935	9 577	+ 33 800
1936	5 188	+ 30 200
1937	6 647	+ 27 200
1938	8 218	+ 26 000
1939	8 997	+ 25 200
1940	4 867	+ 18 300
1941	4 664	+ 8 200
1942	5 186	— 700
1943	6 150	— 8 000
1944	8 771	— 11 000
1945	8 412	— 14 300
1946	11 022	— 17 900
1947	13 842	— 18 500
1948	19 315	— 12 300
1949	15 038	— 7 900
1950	19 374	— 900

* Nach Schätzungen des Delegierten für Arbeitsbeschaffung.

Zusammenhang gestandenen Gesamtarbeitsverträge wird in einem späteren Abschnitt zu berichten sein.

Da die anhaltend günstige wirtschaftliche Entwicklung seit Abschluß des zweiten Weltkrieges nicht abreißt, man jedoch weiß, daß

¹⁰ Aus dem Wirtschaftsbericht Nr. 4/1951 des Schweiz. Bankvereins.

bei diesem forcierten Tempo in der Bauwirtschaft sich über kurz oder lang zwangsläufig doch Rückschläge einstellen werden, versuchen die verantwortlichen Stellen erneut aktive Konjunkturpolitik zu betreiben, d. h. diesmal den wirtschaftlichen Aufschwung zu bremsen, um einen nachfolgenden Rückschlag zu vermeiden.

Anfänglich versuchte man das Problem durch verschiedene Warnungen und Appelle des Bundesrates, des Delegierten für Arbeitsbeschaffung und der wirtschaftlichen Spitzenverbände zu lösen. Im Sommer 1951 wurde auf freiwilliger Basis zwischen den maßgebenden Kreditgebergruppen eine Vereinbarung über die Einschränkung der Baufinanzierung getroffen. Durch das sogenannte Gentlemen's Agreement gingen die Kreditinstitute untereinander die Verpflichtung ein, sich auf dem Gebiete der Baufinanzierung und der Hypothekarkreditgewährung bestimmte Einschränkungen aufzuerlegen. Beim Wohnungsbau wurde die obere Grenze für die Bevorschussung der Bautätigkeit und für die Belehnung von Bauobjekten auf 70 Prozent, beim gewerblichen und industriellen Bau auf 50 Prozent des Kostenvoranschlages bzw. der ausgewiesenen Baukosten einschließlich der Aufwendungen für den Landerwerb festgesetzt. Ferner wurde vereinbart, daß die Baufinanzierung auf Wohnungen begrenzt werden soll, deren Mietzins pro Zimmer Fr. 700.– bis Fr. 800.– nicht übersteigt. Durch diese letztere Bestimmung soll der Bau teurer Wohnungen erschwert werden. Der wirtschaftliche Erfolg dieses Gentlemen's Agreement darf nicht überschätzt werden, ist es doch so, daß nur die private Bautätigkeit unter die Bestimmungen des Abkommens fällt, während die öffentliche Bautätigkeit davon nicht berührt wird. Immerhin bemühen sich auch Bund und Kantone um die Rückbildung des Bauvolumens auf ein der Produktionskapazität des Baugewerbes entsprechendes Maß. Jedenfalls wurde Order erteilt, daß im Jahre 1951/52 keine öffentlichen Bauvorhaben ausgeführt werden sollen, die einen Aufschub ertragen. Da bekanntlich viele private und öffentliche Bauherren für sich das Vorliegen eines besonders gelagerten Falles geltend machen und sich gestatten von den Direktiven einer konjunkturgerechten Baupolitik abzuweichen, dürften die Wirkungen vorstehender Maßnahmen nicht allzu große sein ¹¹.

¹¹ Typisch war der Fall der Schweizer Mustermesse, wo unmittelbar nach Abschluß der Messe 1952 hätte ein großer Neubau im Kostenbetrag von 19 Millionen Franken in Angriff genommen und nach zehn Monaten vollendet werden sollen. Auf Inter-

In den Rahmen der Konjunkturpolitik gehört ferner das Bundesgesetz vom Oktober 1951 über die Bildung von freiwilligen Arbeitsbeschaffungsreserven gestellt, das zugleich die nötige Klärung der Zusammenhänge zwischen der staatlichen Steuerpolitik und der Investitionstätigkeit der Unternehmungen gebracht hat. Das Gesetz entspringt dem Gedanken, daß die Beschäftigung am angestammten Arbeitsplatz die Beschäftigung von Arbeitslosen bei öffentlichen Bauarbeiten ersetzen soll und sieht vor, daß die privaten Unternehmungen spezielle Reserven ausscheiden können, die beim Nachlassen der Beschäftigung für die Finanzierung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen herangezogen werden können, worauf der Bund die auf diesen Einlagen entrichtete Wehrsteuer vergüten wird. Die Gewährung zusätzlicher kantonaler Steuererleichterungen auf Arbeitsbeschaffungsreserven der privaten Wirtschaft ist durchaus geeignet, die gewerblichen und industriellen Unternehmungen zur Äufnung von Rücklagen und zur Hinausschiebung von Anschaffungen, Bauten und Investitionen anzureizen. Das System der Steuerrückerstattung auf freiwilligen Rücklagen, dem nicht der Charakter der Subvention, sondern die der Kompensation für die durch die Reservebildung entstandene fiskalische Mehrbelastung zukommt, fügt sich in die Struktur unserer Marktwirtschaft vollkommen ein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Baugewerbe, die gleichsam eine Schicksalgemeinschaft bilden, sind gleichermaßen an einer Reservebildung und Investitionsverschiebung der Privatwirtschaft interessiert, ermöglichen doch Bestellungen und Aufträge, die bei der Auflösung der Rücklagen an das Baugewerbe vergeben werden, eine natürliche Arbeitsbeschaffung, die sich weit besser als staatliche Notstandsarbeiten in das marktwirtschaftliche Produktionsgefüge eingliedern läßt. Dem Arbeitnehmer im Baugewerbe bietet dieses System überdies Gewähr, daß er auch bei rückläufiger Konjunktur im angestammten Beruf und am angestammten Arbeitsplatz beschäftigt werden kann.

Abschließend soll festgehalten werden, daß all die vorerwähnten Maßnahmen darauf gerichtet sind einer Überbelastung des Baumarcktes entgegenzusteuern, um insbesondere ein weiteres Ansteigen der

vention des Bundesrates und des Großen Rates des Kantons Basel-Stadt konnte dieses Bauvorhaben zurückgestellt werden. Zweifellos wäre das Basler Baugewerbe bei Ausführung dieses Bauobjektes über sein momentanes Leistungsvermögen beansprucht worden.

Löhne und Preise zu verhindern. Die Preise im Bausektor haben gegenwärtig eine Höhe erklommen, welche für die langfristigen Beschäftigungsaussichten des Baugewerbes wenig Gutes versprechen. Die Sicherung der Beschäftigung und die Gewährleistung angemessener und sicherer Lohn- und Arbeitsbedingungen in den baugewerblichen Gesamtarbeitsverträgen kann nur gelingen, bei einer einigermaßen normalisierten Beschäftigungslage.

4. Die wirtschaftliche Bedeutung des Baugewerbes im Kanton Basel-Stadt

Die wirtschaftliche und soziale Struktur des Baugewerbes ist in den einzelnen Kantonen eine recht unterschiedliche, was eine eingehende Würdigung derselben ohne genaue Kenntnis der örtlichen Verhältnisse ausschließt. Neben der Darstellung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge im gesamtschweizerischen Baugewerbe, beschränkt sich die vorliegende Arbeit auf eine Betrachtung der Verhältnisse im Kanton Basel-Stadt. Aus der Natur der Verhältnisse ergibt sich, daß Basel als reiner Stadtkanton mit seiner besonderen geographischen Lage von der Wirtschafts- und Sozialstruktur der übrigen Städte und Kantone – mit Ausnahme von Genf – am stärksten abweicht; die Sozialgesinnung ist durch den engen Kontakt und die Lebenshaltung der gesamten Bevölkerung dieses Stadtkantons eine allgemein ausgeprägtere und die Gesamtarbeitsverträge haben hier einen Ausbau und eine gewisse Vervollkommnung erfahren, wie dies nirgends festzustellen ist.

Im baselstädtischen Wirtschaftsleben nimmt das Baugewerbe mit seinen Hilfsquellen neben der chemischen Industrie eine Schlüsselstellung ein. Dies zeigt ein Vergleich der Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Basler Baugewerbe im weiteren Sinne mit der Gesamtzahl der Betriebe und Beschäftigten in Industrie und Handwerk.

Rund ein Viertel aller in Industrie und Handwerk des Kantons Basel-Stadt beschäftigten Personen sind im Baugewerbe tätig, wobei die Beschäftigtenzahl in den letzten zehn Jahren im gleichen Maße gestiegen ist wie im übrigen Handwerk und in der Industrie. Daraus ist ersichtlich, daß bei guter Beschäftigung der chemischen Industrie als exportorientierte Industrie und des Baugewerbes als «geschützte

Tabelle VIII

Gewerbliche Betriebszahlen für Basel-Stadt

Erwerbsgruppe	Betriebe		Beschäftigte	
	1939*	1951**	1939*	1951**
Handwerk und Industrie	4058	5100	37 074	43 000
Baugewerbe im weitern Sinne	1188	1300	9 070	11 300
Baugewerbe in % von Handwerk und Industrie	29%	26%	24%	26%
* Zahlen der eidg. Betriebszählung 1939. ** Die Zahlen für 1951 sind von den bis jetzt vorliegenden Ergebnissen der Volkszählung 1951 abgeleitet; obwohl sie nicht Genauigkeit beanspruchen können, dürften sie doch der Wirklichkeit nahekommen.				

Industrie», die fast kaum dem Drucke ausländischer Konkurrenz auf dem Inlandmarkte untersteht, auch die übrigen Wirtschaftszweige profitieren.

Im engeren Baugewerbe, das hier zur Behandlung steht, ist die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf die einzelnen Berufsgruppen in Tabelle IX angegeben.

Die große Baukonjunktur, die nach dem zweiten Weltkrieg einsetzte, hat auch dem Baugewerbe im Kanton Basel-Stadt vermehrte Beschäftigung gebracht. Die verantwortlichen Stellen bemühen sich aber auf diesem Platze, die Planung und Verteilung der Arbeiten im Bausektor so zu gestalten, daß die Beschäftigung auf lange Zeit hinaus sichergestellt ist und daß nicht Arbeiten mit Hilfe von Fremdarbeitern vorweggenommen werden, die bei einer sich abzeichnenden wirtschaftlichen Depression für das baselstädtische Baugewerbe und die gesamte Wirtschaft willkommen sind. Hierbei legt sich nicht nur die öffentliche Hand Beschränkung auf; auch die chemische Industrie, die neben dem Staat Hauptauftraggeber des Baugewerbes ist, hat die Bautätigkeit reduziert und verteilt ihr Bauprogramm mehr auf Jahre hinaus. Die in Basel geübte Zurückhaltung und die Anlegung von Reserven an Bauvorhaben für die Zeit einer Krise hat in den letzten Jahren zu einer Rückbildung im Arbeitsvolumen und zu einer rück-

Tabelle IX ¹²*Baugewerbe im engeren Sinne des Kantons Basel-Stadt*

Berufsgruppen	Betriebe		Beschäftigte	
	1939	1951	1939	1951
Bearbeitung von Natursteinen	17	20	92	110
Hoch- und Tiefbaugewerbe ..	116	123	3144	4046
Zimmergewerbe	21	23	312	261
Schreiner-, Glaser- und Drechs- lergewerbe	102	158	625	878
Gipsergewerbe	24	28	324	325
Malergewerbe	278	302	1179	1080
Plattenlegergewerbe	16	21	101	134
Schlossergewerbe	73	75	665	678
Spenglergewerbe	113	116	470	461
Dachdeckergewerbe	11	13	47	62
Baugewerbe im engeren Sinne	771	879	6959	8035

läufigen Beschäftigung geführt. Dies veranschaulichen die nachstehenden Zahlen deutlich.

Die Planung, die der Kanton Basel-Stadt in den dreißiger Jahren und heute wieder zur Regulierung des Konjunkturablaufes für nötig erachtet, hat dem Baugewerbe auf diesem Platze schon oft den Vorwurf eingetragen, es betreibe eine kantonale Wirtschaftsautarkie. Bei einer objektiven Betrachtungsweise der wirtschaftlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten dieses Stadtkantons muß man gerechterweise zugeben, daß die Bemühungen des Kantons Basel-Stadt nur darauf gerichtet sind, haushälterisch mit seinem Bauvolumen umzugehen. Dem ortsansässigen Baugewerbe kann nicht verargt werden, wenn es sich dagegen zur Wehr setzt, daß auswärtige Baufirmen – deren Kantone beim Herannahen einer Depression über keine Reser-

¹² Für 1939 Erhebung laut eidg. Gewerbestatistik 1939.

Für 1951 Erhebung des Einigungsamtes Basel-Stadt und des Gewerbeverbandes Basel-Stadt.

Tabelle X ¹³*Bautätigkeit 1949/51 in der Schweiz und im Kanton Basel-Stadt*

(in Millionen Franken)

Bauobjekt	Schweiz						Basel-Stadt					
	1949		1950		1951		1949		1950		1951	
	in Mill. Fr.	%	in Mill. Fr.	%	in Mill. Fr.	%	in Mill. Fr.	%	in Mill. Fr.	%	in Mill. Fr.	%
Öffentlicher Bau ..	879,1	43,9	896,4	41,5	1076,2	39,0	32,2	22,2	33,0	23,4	39,3	28,3
Hochbau	329,9	16,5	349,0	16,1	421,2	15,3	18,9	13,0	21,1	15,0	19,5	14,0
Tiefbau	549,2	27,4	547,4	25,4	655,0	23,7	13,3	9,2	11,9	8,4	19,8	14,3
Privater Bau	1125,2	56,1	1264,5	58,5	1632,7	61,0	113,0	77,8	107,8	76,6	99,6	71,7
Wohnungsbau ..	742,6	37,0	894,6	41,4	1175,9	42,6	71,9	49,5	66,0	46,9	53,0	38,2
Gewerblicher Bau	382,6	19,1	369,9	17,1	506,8	18,4	41,1	28,3	41,8	29,7	46,6	33,5
Im ganzen	2004,3	100	2160,9	100	2758,9	100	145,2	100	140,8	100	138,9	100

ven mehr verfügen – glauben, sie können an den Arbeitsreserven, die in Basel-Stadt zum Einsatz kommen, zehren.

Es darf nicht übersehen werden, daß das baselstädtische Baugewerbe durch die besondere geographische Lage des Kantonsgebietes in seiner Entwicklung eingeengt ist und die «lokale Kammerung» des Bau-marktes in Basel-Stadt daher besonders groß ist. Der Großteil der Basler Bauhandwerksfirmen bleibt an ihren Standort gebunden, nicht zuletzt aus dem Grunde, weil in unmittelbarer Stadtnähe – in den ländlichen Nachbarkantonen – neue baugewerbliche Betriebe entstanden sind bzw. entstehen und bestehende sich gewaltig vergrößert haben – die Mehrzahl weitgehend auf Kosten des baselstädtischen Baugewerbes, das durch seine hohen Geschäftskosten (höhere Lohnkosten, Soziallasten, Steuern, Bodenpreise und Geschäftsmieten als die angrenzenden ländlichen Gebiete) nicht mehr genügend konkurrenzfähig ist.

¹³ Die Preisveränderungen auf dem Baumarkt in den Jahren 1949/51 sind unbedeutend, so daß die mengenmäßige Entwicklung des Bauvolumens der wertmäßig ausgewiesenen ungefähr entspricht.

Während das gesamte Bauvolumen der Schweiz von 2 Milliarden Franken im Jahre 1949 auf 2,76 Milliarden Franken im Jahre 1951 anstieg, was einer Überhöhung von 37% entspricht, ist anderseits in Basel-Stadt das Bauvolumen um 5% von 145,2 Millionen Franken auf 138,9 Millionen Franken zurückgegangen. Trotz dieser rückläufigen Beschäftigung verstärkt sich der Konkurrenzdruck im Basler Baugewerbe durch auswärtige Firmen, die mehr und mehr den Weg in die Rheinstadt finden, um sich am dort zur Verteilung gelangenden Bauvolumen zu beteiligen. Jedenfalls ist es interessant zu wissen, daß Bauunternehmungen des Kantons Zürich, der nach der Statistik des Delegierten für Arbeitsbeschaffung im Jahre 1952 ein Bauvolumen aufweist, das 40 Prozent über jenem des Jahres 1949 liegt, noch die Möglichkeit haben, nach Basel zu kommen und auch hier noch einen Teil des schon reduzierten Bauvolumens auszuführen.

Die besondere Lage des baselstädtischen Baugewerbes und die danach ausgerichtete zielbewußte Konjunkturpolitik haben auch auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragswesens besonderen konstruktiven Lösungen gerufen, die an die Träger der Vertragspolitik nicht geringe Anforderungen stellen, vor allem mit Bezug auf die Einsicht in die wirtschaftlichen Zusammenhänge und die Übernahme der Verantwortung für die wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Auswirkungen der Verträge. Daß im Bau-, Holz- und Metallgewerbe gemeinsame Vertragswerke zustande kamen, die in ihrer Art positive ökonomische Funktionen zu erfüllen vermögen, ist nicht zuletzt dem gegenseitigen Verantwortungsbewußtsein der vertragschließenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in diesem Wirtschaftszweig zu verdanken.

5. Die Eigenart der Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe

Nach diesem Überblick über die Struktur und wirtschaftliche Bedeutung des Baugewerbes im Rahmen der Gesamtwirtschaft ist es notwendig, noch kurz die Eigenart der Bauarbeit sowie die daraus resultierenden Arbeitsverhältnisse zu charakterisieren.

Vielfach wird der Baubetrieb als «unstationärer, stets wechselnder Platzbetrieb» bezeichnet, womit zum Ausdruck kommen soll, daß die Bauten an verschiedenen Stellen ausgeführt werden. Standort von Betrieb und Unternehmung sind im Baugewerbe nicht identisch, was

den Bauhandwerker stets vor neue technische und betriebsorganisatorische Aufgaben stellt. Da die Arbeitsstelle stets wechselt, halten namentlich die Betriebe des Bauhauptgewerbes nur einen gewissen Stock an Arbeitern, die sogenannten «Stammarbeiter», und stellen jeweils am Ort der Baustelle zusätzlich Arbeiter ein. Da die Arbeitsteilung nur in beschränktem Maße anwendbar ist, können die Arbeitsgelegenheiten für die Arbeitnehmer nicht beliebig vermehrt werden. Dies hat zur Folge, daß sich die Eigenart des Baubetriebes auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ganz besonders auswirkt. Hinzu kommt, daß das Baugewerbe als eines der bedeutendsten von der Witterung abhängigen Saisongewerbe seine Betriebstätigkeit nicht wie andere Gewerbebezüge das ganze Jahr hindurch gleichmäßig aufrechterhalten kann. Vor allem in den Wintermonaten führen Witterungseinflüsse, wie Regen, Schnee und Frost, sowie die Abnahme des Tageslichtes zu einer Einschränkung und teilweise völligen Einstellung der Bautätigkeit. In der Schweiz fällt der Beginn der eigentlichen Bausaison je nach der Witterung auf die Zeit zwischen Anfang und Mitte März und dauert bis Oktober. Die Monate März, November und Dezember werden allgemein als Übergangszeit, Januar und Februar als die «tote» Zeit bezeichnet.

Ein amerikanischer Bericht, der in den Saisonschwankungen des Baugewerbes ein sozialpsychologisches Moment sieht¹⁴, äußert sich dahin, daß es eine «Gepflogenheit» (custom) der Auftraggeber im Baugewerbe sei, mit Aufträgen in den Wintermonaten zurückzuhalten und erst im Frühjahr ihre Bauaufträge zu erteilen. Wie hoch für die Saisonschwankungen die Witterung und wie hoch die «customs» veranschlagt werden mögen, kann dahingestellt bleiben – Tatsache ist, daß im Hoch- und Tiefbaugewerbe nur mit durchschnittlich 220 bis 250 Arbeitstagen im Jahr gerechnet werden kann. Auf Grund einer amtlichen mit Vertretern des schweizerischen Baumeisterverbandes vorgenommenen Schätzung beträgt die durchschnittliche Zahl der Arbeitsstunden im Bauhauptgewerbe pro Jahr rund 2100. In einem Vermittlungsvorschlag betreffend Verkürzung der Arbeitszeit wies eine eidg. Schiedskommission darauf hin, daß zufolge der in der Schweiz bestehenden Witterungsverhältnisse die effektive durchschnittliche Arbeitszeit für vollbeschäftigte Bauarbeiter in den Städten 44 Wochenstunden nicht erreicht.

¹⁴ Seasonal operations in the construction industries, New York 1924, S. 6 ff.

Im Vergleich zu den Konjunkturbewegungen stellen die Saisonschwankungen eine verhältnismäßig leicht erkennbare und einfach zu erklärende Erscheinung dar. Aus der nachfolgenden Zusammenstellung geht hervor, daß sich die Arbeitslosigkeit am stärksten während der Monate Januar, Februar und Dezember bemerkbar macht, und zwar vor allem in den kleinen und mittleren Städten sowie auf dem Lande, weil dort die Gewohnheit herrscht, bei Eintritt der kälteren Jahreszeit die Bautätigkeit einzustellen. Wenn auch oftmals die Witterung in diesen Monaten ein Weiterarbeiten erlaubt, so tritt doch regelmäßig Arbeitsmangel ein. In den Großstädten und industriellen Gegenden dehnt sich dagegen die Bauzeit immer mehr aus, wodurch die Arbeitslosigkeit etwas abgeschwächt wird.

Tabelle XI ¹⁵

Saisonschwankungen des schweizerischen Arbeitsmarktes

Gänzlich arbeitslose Mitglieder der Arbeitslosenkassen in Prozenten des Mitgliederbestandes nach Monaten 1950/1951				
Monat	Gesamtgewerbe		Bau- und Holzarbeiter	
	1950	1951	1950	1951
Januar	4,9	2,6	18,2	11,1
Februar	4,2	1,8	14,3	7,5
März	2,3	1,0	5,0	3,7
April	1,7	0,4	3,0	0,8
Mai	1,2	0,3	1,6	0,3
Juni	0,8	0,2	0,9	0,3
Juli	0,7	0,2	1,0	0,3
August	0,6	0,2	0,6	0,3
September ...	0,5	0,2	0,4	0,3
Oktober	0,5	0,3	0,7	0,5
November ...	0,9	0,6	1,9	1,8
Dezember ...	3,4	1,8	14,2	7,3

... Immerhin ist es nützlich, sich über die unterschiedlichen Bestimmungsgründe jahreszeitlicher Schwankungen im Wirtschaftsleben im klaren zu sein. Mitchell unterscheidet zwei Typen von Saisonzyklen: erstens solche, die ihre Ursache im Klima haben, und zweitens solche, die durch «conventions» bestimmt werden, wobei freilich die beiden Formen nicht außer allem Zusammenhang stehen.

¹⁵ Zusammengestellt aus Statistischem Jahrbuch 1950/51.

Die Statistik zeigt die Saisonschwankungen, wie sie im Baugewerbe Jahr für Jahr in fast gleichmäßigem Rhythmus wiederkehren, wobei die Arbeitslosigkeit in den einzelnen Berufen des Baugewerbes und in den einzelnen Landesteilen eine recht unterschiedliche ist. Sie wirkt sich in den Städten mit ihrer raschen und sprunghaften Entwicklung der Bautätigkeit ungleich schärfer aus als in der langsamen und regelmäßigen baulichen Entwicklung auf dem Lande.

Durch die Stockung der Bautätigkeit im Winter ergeben sich im Sommer als Ausgleich zwangsläufig Spitzenleistungen und damit eine vermehrte Beanspruchung der Betriebsanlagen, was die baugewerblichen Betriebe zwingt, ihre Anlagen über das durchschnittlich erforderliche Maß auszubauen. Da in der stillen Zeit diese Anlagen größtenteils brachliegen, sind die Unternehmer des Baugewerbes – ökonomisch betrachtet – an einer Beseitigung der Saisonschwankungen interessiert ¹⁶. Nicht allein die fixen Kosten laufen in den Wintermonaten weiter, auch das investierte Kapital trägt keinen Zins, und die Kapitalausrüstung entwertet sich durch Nichtnutzung; trotzdem oder gerade deswegen sind Ausgaben zur Erhaltung und Verbesserung der Betriebsanlagen aufzuwenden ¹⁷.

Der schwankende Bedarf an Arbeitskräften im Baugewerbe ist sowohl saisonal als auch konjunkturell bedingt. Trotz den Bemühungen, die jahreszeitlich bedingte Arbeitslosigkeit zu überwinden, entspricht es einer natürlichen Ordnung, daß im Sommer die Bautätigkeit überaus aktiv ist, während sie im Winter mehr oder weniger ruht. Der unbeständige Arbeitsbedarf wirkt sich nun so aus, daß bei den Arbeitern des Baugewerbes namentlich zwischen den Großstädten und ihrer Umgebung eine außerordentlich starke Fluktuation stattfindet und vom Auslande her periodische Einwanderungen erfolgen. Die Saugwirkung des baugewerblichen Arbeitsmarktes ist für andere Wirtschaftsgruppen nicht ohne Einfluß. Vor allem die Landwirtschaft als bevorzugtes Rekrutierungsgebiet für zusätzliche Arbeitskräfte im Baugewerbe hat stets gegen die Abwanderung zu kämpfen und wird

¹⁶ Doch wirken, wie erwähnt, neben der Witterung die Gewohnheiten und Bedürfnisse – die ganz spezifischer Art sind – einer Ausdehnung des winterlichen Bauens entgegen.

¹⁷ Siehe J. M. Keynes «Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes»: Die Gebrauchskosten (Nutzungskosten), S. 47 ff., München und Leipzig 1936.

notgedrungen gezwungen, ihre Löhne der Entwicklung im Baugewerbe anzugleichen.

Die Frage der Beiziehung von Fremdarbeitern im Baugewerbe ist ein Problem, das nicht nur die Arbeitsämter, sondern auch die baugewerblichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen dauernd beschäftigt. Um die in den Sommermonaten anfallenden Bauarbeiten bewältigen zu können, ist der Bauhandwerker auf die Zulassung einer gewissen Zahl ausländischer Saisonarbeiter angewiesen, wobei sich das Ausmaß des saisonalen Zuzuges nach der jeweiligen Arbeitsmarktlage richtet. In Depressionsperioden – wie jenen Mitte der dreißiger Jahre – ist der Bedarf an Fremdarbeitern gering, da selbst für die heimischen Arbeitskräfte zu wenig Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. Dagegen bringt bei normalem Geschäftsgang die der wirklichen Nachfrage angepaßte und kontrollierte Zulassung von Fremdarbeitern einen wünschbaren Beschäftigungsausgleich. Konjunkturpolitisch wäre es jedenfalls nicht klug, wenn dem Baugewerbe keine Kontingente an ausländischen Bauarbeitern zugebilligt würden. Erfahrungsgemäß können Einreiseverweigerungen keine Verschiebung des Bauvolumens erwirken; vielmehr würden sich die Baufirmen gezwungen sehen, die fehlenden Arbeitskräfte um jeden Preis sonstwie aufzutreiben, was lediglich eine Teuerungswelle und soziale Spannungen durch «Wegengagieren der Arbeiter» auslösen würde.

Bei einer geregelten Fremdarbeitereinreise erwächst dem einheimischen Arbeiter in bezug auf seine eigene soziale und wirtschaftliche Stellung keinerlei Benachteiligung, denn die Arbeitsbewilligungen der Fremdarbeiter sind befristet und brauchen bei Herannahen einer Depression nicht mehr erneuert zu werden. Der anerkennenswerte Gedanke und Versuch, durch vermehrte Ausbildung einheimischer Arbeitskräfte den baugewerblichen Spitzenbedarf im Sommer zu decken, hätte neben einer voraussichtlichen Strukturänderung der schweizerischen Wirtschaft unweigerlich zur Folge, daß eine große Zahl von Berufsarbeitern in den Wintermonaten arbeitslos würden, was nicht im Interesse einer geordneten Wirtschaft liegen kann.

Obwohl das Fremdarbeiterproblem nach dem zweiten Weltkrieg wieder an Bedeutung gewonnen hat, spielt es nicht mehr die dominierende Rolle wie in den Jahren bis zum ersten Weltkrieg. Aus der folgenden Tabelle ist ersichtlich, daß das ausländische Element die

schweizerische Wirtschaft und insbesondere das Baugewerbe vor dem 1. Weltkrieg in außergewöhnlichem Maße durchsetzt hat.

Tabelle XII¹⁸

Die Ausländer im Gesamtgewerbe und im Baugewerbe, 1905 und 1939

Nationalität	Gewerbe insgesamt		Baugewerbe (ohne Zimmerei und Schreinerei)	
	1905	1939	1905	1939
Deutsche	78 937	31 988	7 034	1 849
Franzosen	19 759	7 950	1 056	445
Italiener	108 660	38 750	56 411	8 650
Andere	3 061	6 176	272	294
Total	<u>210 417</u>	<u>84 864</u>	<u>64 773</u>	<u>11 238</u>
Ausländer in % aller Beschäftigten ..	21,8	6,6	60,7	10,0

Im Jahre 1905 waren im Hoch- und Tiefbau nur 18 400 schweizerische, dagegen 49 600 italienische Arbeiter gezählt worden, von denen die größte Zahl unqualifizierte Arbeitskräfte waren. Eine Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte fand in ganz bestimmten Berufen des Baugewerbes statt, so im Tiefbau-, Zimmer- und Schreinergewerbe. Der Rückgang der Ausländer seit 1905 von 210 000 auf 85 000 im ganzen ist eindrucksvoll¹⁹. Die Abnahme war am größten im Baugewerbe, wo die Ausländer, die etwa 60 Prozent aller Beschäftigten in diesem Gewerbe betrug, auf 10 Prozent im Jahre 1939 zurückgingen; die Reduktion erfolgte zur Hauptsache auf Kosten der Italiener (85 Prozent). Der Fremdarbeiterbestand im Baugewerbe bewegt sich nach dem zweiten Weltkrieg wieder um die 20 bis 25 000 Personen, wovon auf den Kanton Basel-Stadt kaum 5 Prozent entfallen.

Abschließend kann festgehalten werden, daß die baugewerbliche Arbeit eine typisch persönlich bestimmte Einzelleistung darstellt, die

¹⁸ Gewerbestatistik der Schweiz 1939.

¹⁹ Nicht ganz außer acht lassen darf man allerdings die zahlreichen Einbürgerungen, die nach 1918 erfolgt sind.

zur Befriedigung differenzierter Bedürfnisse dient. Da der Mechanisierung der Produktion gewisse Grenzen gesetzt sind, ist der handwerkliche Charakter der Betriebe weitgehend bewahrt geblieben. Als eine Folge davon – zum mindesten in der Schweiz – ist die in der Industrie und auch im Handel festzustellende Konzentrationsbewegung im Bauwesen seltener anzutreffen. Dies ist von sozialer Bedeutung.

Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den baugewerblichen Betrieben, die im folgenden Abschnitt zur Darstellung gelangen, sind naturgemäß anderer Art als in den industriellen Unternehmungen. Während hier das Dienstverhältnis ein mehr unpersönliches ist, besteht im Handwerksbetrieb, in der kleinen Werkstatt der persönliche Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der zu einer gewissen Rücksichtnahme für die wirtschaftlichen Nöte, Gegebenheiten und Möglichkeiten der am Dienstverhältnis beteiligten Parteien führen sollte, sofern der Arbeitgeber die erforderliche Aufgeschlossenheit und soziale Einstellung und der Arbeitnehmer das nötige Verständnis für die Realitäten des Geschäftslebens aufbringt. Überall dort, wo diese Einsicht vorhanden ist, sind die Auseinandersetzungen über die Ordnung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsvertrag und die Kluft zwischen den gegensätzlichen Vertragsparteien nie so groß, daß nicht Lösungen gefunden werden können, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragbar und gegenüber der Allgemeinheit verantwortbar sind.

Die vertragschließenden Parteien im schweizerischen Baugewerbe

Vorbedingung für Entstehung und Bestand von Gesamtarbeitsverträgen in einem Gewerbebezirk ist das Vorhandensein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Da die beidseitigen Organisationen als Träger der Gesamtarbeitsverträge in Erscheinung treten, gilt es in erster Linie, diese festzustellen. Eine bloße Feststellung der Vertragsparteien genügt allerdings nicht, weil damit noch nichts über den Wert solcher kollektivvertraglichen Abmachungen ausgesagt ist. Die Bedeutung der vertragschließenden Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist wesentlich, steht diese doch im direkten Verhältnis zur Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge. Soll ein Gesamtarbeitsvertrag in einem Gewerbe seine Wirkung nicht verfehlen, braucht es auf beiden Seiten starke und gut ausgebildete Organisationen, die in der Lage sind, einen reibungslosen Vollzug der Vertragsbestimmungen zu gewährleisten, d. h. das einmal Vereinbarte auch durchzusetzen. In dieser Beziehung segelt gar manches unter dem Namen «Gesamtarbeitsvertrag», das diese Bezeichnung keineswegs verdient. Abmachungen, die von schwachen Organisationen abgeschlossen werden und nur auf dem Papier stehen, schaden jedenfalls mehr dem Vertragsgedanken als sie ihm nützen.

Das Gelingen oder Scheitern von Vertragsabschlüssen hängt weitgehend von den persönlichen Fähigkeiten der Verhandlungspartner ab. Da sowohl die Person des einzelnen Arbeitgebers als jene des Arbeitnehmers bei der Festsetzung der Vertragsbestimmungen weitgehend in den Hintergrund treten, liegt die gesamte Verantwortung bei einigen wenigen Personen. Mit viel Diplomatie, Überwindung und

klugem Handeln haben es diese in der Hand, Vertragswerke zu schaffen, die der Förderung des Arbeitsfriedens dienen.

In diesem Zusammenhang ist die von den gegensätzlichen Parteien im Laufe der Entwicklung angewandte Gesamtarbeitsvertragspolitik zu beleuchten, die Aufschluß darüber geben kann, ob die Verträge als Instrumente dauernder Bewegung und des Kampfes angesehen werden müssen oder ob es ihr Hauptzweck ist, den Parteien eine Zeit ruhiger Entwicklung zu sichern. Im Baugewerbe stand das Kampfmoment ursprünglich im Vordergrund und dem Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages kam lediglich die Bedeutung eines Waffenstillstandes zu. Durch den Ausbau der Verträge weit über die minimalen «klassischen» Bestimmungen von Lohn und Arbeitszeit hinaus und durch die allgemeine Tendenz, alle beruflichen und betrieblichen Angelegenheiten, die das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen, durch gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen zu regeln und für alle in einem Wirtschaftszweig Tätigen mit Wirkung zu verbinden, sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände mehr und mehr vom überholten Standpunkt des Klassenkampfes ab- und in ein Verhältnis der ersprießlichen und loyalen Zusammenarbeit gerückt. Die neugeschaffenen Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung und die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen haben diese Entwicklung gefördert. Die Einsetzung der Berufsverbände als Träger bzw. Organe des Wirtschaftsvollzuges mit zusätzlichen Eingriffsrechten haben das Verantwortungsbewußtsein der Verbände maßgebend gestärkt und zu einem vernünftigen Ausgleich der an sich entgegenstehenden Interessen geführt.

I. Kapitel

Der Aufbau der Arbeitnehmerverbände im Baugewerbe und ihre Organisations- und Gesamtarbeitsvertragspolitik

1. Ursprung und Wesen der Gewerkschaften im Baugewerbe

Die Bestrebungen der Arbeitnehmer im Baugewerbe, die Lohn- und Arbeitsbedingungen möglichst günstig zu gestalten, sind durchaus

verständlich, und kein sozial fortschrittlicher Arbeitgeber wird ihnen dies verargen können.

Mit der allgemeinen Anerkennung der Gewerbefreiheit in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts erlebte das in der «zünftigen» Zwangsjacke erstarrte Baugewerbe einen gewaltigen Aufschwung. Trotz dieser Wandlung standen die Arbeitnehmer aber in diesem Gewerbebezweig vor der Tatsache, daß ihnen die neue Wirtschaftsverfassung keine Verbesserung und erst recht keine Sicherung der Existenz brachte.

In dieser Lage suchten die Arbeitnehmer im Baugewerbe zuerst Einfluß auf die Gesetzgebung zu gewinnen, damit von Staats wegen die Arbeitsbedingungen festgesetzt würden. Die Bestrebungen fanden ihren Niederschlag in zahlreichen Petitionen an das Parlament, die jedoch beinahe durchwegs erfolglos blieben; denn das, was der Bund – zehn Jahre, nachdem er zum Schutze der Fabrikarbeiter ein Gesetz geschaffen hatte – zur Verbesserung der Verhältnisse der Arbeitnehmer im Baugewerbe tat, war nur der Erlaß des erweiterten Haftpflichtgesetzes vom Jahre 1887. Weitere Gesetze zum Schutze der Bauarbeiter überließ der Bund den Kantonen, doch wurden in allen erlassenen Bestimmungen nicht Arbeitsbedingungen, wie Löhne und Arbeitszeit, geregelt, sondern lediglich Bauvorschriften im weiteren Sinne statuiert. Da der freie Dienstvertrag in keiner Weise tangiert werden sollte, zielten die Arbeitnehmer darauf ab, aktiv bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen mitzuwirken, um ihre Lebenshaltung zu heben und am wachsenden Wirtschaftsertrag teilzunehmen; dies geschah durch das Mittel der gewerkschaftlichen Organisation¹.

«Unter einer Gewerkschaft wird zunächst die orts- und branchenweise Vereinigung von Lohnarbeitern ohne Unterschied der Nationalität und Konfession vorab zur Erringung kürzerer Arbeitszeit und höherer Löhne, im weiteren Sinne überhaupt zur gemeinsamen Wahrung der Erwerbsinteressen gegenüber den Unternehmern und zur gegenseitigen finanziellen Unterstützung in Fällen von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Invalidität und Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis verstanden².» Diese Definition eines früheren Funktionärs des Schweiz. Gewerkschaftsbundes dürfte zutreffend sein,

¹ Vergleiche die Art. «Arbeiterbewegung», «Gewerkschaftsbewegung» im Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft, Bd. I, 1939.

² J. Hüppy: Geschichte des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, Zürich 1910, S. 1 ff.

wobei die weitere Entwicklung in dem Sinne gekennzeichnet ist, daß durch den engeren Zusammenschluß der Gewerkschaften des gleichen Berufes oder verwandter Produktionszweige zur Wahrung der gleichgelagerten Interessen die sogenannten Berufs- und Industrieverbände entstanden sind. Die Arbeitnehmer erkannten im Laufe der Zeit, daß ein geschlossenes, planmäßiges Vorgehen auf nationalem Boden neben der mehr örtlich gebundenen Interessenpolitik Erfolg versprach.

Trotz der starken Industrialisierung der Schweiz war der Boden für Organisationsbestrebungen nicht sehr günstig. Das Bewußtsein von Interessengegensätzen zwischen Kapital und Arbeit, die «subjektive Voraussetzung der modernen Arbeiterbewegung» hat sich in der schweizerischen Arbeiterschaft erst verhältnismäßig spät entwickelt und stand nicht unbedingt in direktem Zusammenhang mit den Anfängen der technischen Umwälzung. Der föderative Aufbau des Staates und die dadurch verursachte Zersplitterung der sozialpolitischen Gesetzgebung, die geographische Dezentralisation der Industrie sowie die Sprachverschiedenheiten wirkten hemmend auf die gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse. Überdies war das individualistisch-konservative Element in der Arbeiterschaft sehr zahlreich zu finden. Diese Erscheinung erklärt sich aus dem Umstand, daß ein großer Teil der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ihren Nebenerwerb durch die Bewirtschaftung eines eigenen Heimwesens fand. Die direkte Verbundenheit mit der heimatlichen Scholle war daher einer bewußten Klassenbildung wenig förderlich.

Im Baugewerbe kamen noch Schwierigkeiten besonderer Art hinzu, indem die Masse der ausländischen Arbeitskräfte, die in diesem Gewerbe einen bedeutenden Faktor darstellen, sich schwer organisieren ließen, nicht zuletzt wegen Differenzen in der gewerkschaftlichen Auffassung, die zwischen ihnen und den einheimischen Arbeitern herrschten. So legte unter anderm der im Jahre 1904 gegründete Schweizerische Bauarbeiterverband das Hauptgewicht seiner Tätigkeit auf die Gewinnung einer großen Zahl von Mitgliedern und auf möglichst umfangreiche materielle Mittel. Die mit viel Hindernissen aufgebaute Organisation wollte man nicht durch leichtsinnige Auslösung von Streiks gefährden. Die Devise lautete: Zuerst säen, dann ernten. Die verantwortliche Leitung des Verbandes war sich bewußt, daß die relativ geringe Zahl der organisierten Arbeiter keine radikalen Lösungen zuließ; vielmehr sollte schrittweise versucht werden, die

Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Baugewerbe zu verbessern. Im Gegensatz hiezu betonte der etwas unbeschwertere italienische Teil des Verbandes den Kampfwillen, bestritt den Wert einer hohen Beitragszahlung und gefüllter Verbandskassen. Diese gegensätzliche Auffassung führte im Jahre 1908 zur Spaltung des Verbandes.

Die langsame Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in der Schweiz findet nicht zuletzt ihre Ursache in der Abneigung der katholischen Arbeiter, sich der «freien» Gewerkschaftsbewegung anzuschließen. Obwohl kein Zweifel bestehen kann, daß sämtliche Arbeitnehmer an der Verfolgung rein wirtschaftlicher Ziele durch die Gewerkschaften gleichermaßen interessiert sind, entstand in der Arbeiterbewegung der Schweiz eine Zersplitterung, die ihren Ausgangspunkt in extremen weltanschaulichen Auffassungen nahm.

Wohl war die religiöse und konfessionelle Neutralität der freien Gewerkschaften allgemein anerkannt; bestritten dagegen war zeitweise ihre politische Neutralität. Zwischen der freien Gewerkschaft als Kind des Sozialismus und der Weltanschauung der katholischen Kirche, die den Klassenkampfgedanken als falsch und unmoralisch verwirft, ergaben sich unüberbrückbare Gegensätze. Da an eine Versöhnung zweier grundverschiedener Geistesrichtungen nicht zu denken war – trotz ernsthaften Versuchen des sozialistischen Arbeitersekretärs, Hermann Greulich, umfassende Organisationen der Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Weltanschauung zu schaffen³ –, bildeten sich nach der Jahrhundertwende (1907) christliche Konkurrenzorganisationen. Die Zersplitterung in der Arbeiterbewegung wurde durch die Gründung des Schweiz. Verbandes evangelischer Arbeiter und Angestellter (1907 resp. 1921) und des Landesverbandes Freier Schweizer Arbeiter (1919) vollkommen.

Im Baugewerbe der Schweiz findet man alle gewerkschaftlichen Richtungen vertreten. Neben den freien Gewerkschaften, die die vorherrschende Stellung einnehmen und in welchen sich auch die weitest größte Zahl der organisierten Arbeitnehmer im Baugewerbe befinden, sind nur gerade die Vertreter der christlichen Bewegung von Bedeutung, während alle übrigen unter den Baugewerkschaften eine unbedeutende Rolle spielen und keinen wesentlichen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ausüben.

³ Über die Haltung dieses hervorragenden schweizerischen Arbeiterführers unterrichtet jetzt vorzüglich E. Weckerle: «Hermann Greulich», Zürich 1947.

2. Die «freien» Gewerkschaften im Bau- und Holzgewerbe der Schweiz

Die «freien» Gewerkschaften des Baugewerbes, die anfänglich nicht auf der Grundlage der gewerblichen Gliederung organisiert, sondern entsprechend ihren Berufen zersplittert waren und daher, bevor es zur Bildung eines Einheitsverbandes der Bau- und Holzarbeiter gekommen ist, eine Vielzahl von Einzelverbänden aufwiesen⁴, beginnen ihre Geschichte in den siebziger und achtziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Nach den ersten großen Kämpfen im Baugewerbe, die unter dem Einfluß der «Internationalen Arbeiter-Assoziation» während der sechziger Jahre durchgeführt wurden, machten sich sukzessive Organisationsbestrebungen bei der schweizerischen Bauarbeiterschaft bemerkbar.

Bei den Holzarbeitern, die nächst den Typographen die ältesten Gewerkschaften aufweisen, wurde im Jahre 1873 anläßlich des ersten allgemeinen schweizerischen Arbeiterkongresses ein Verband gegründet, der bald wieder verschwand, um im Jahre 1886 in einer Neugründung wieder aufzuerstehen. Erst um die Jahrhundertwende, nach einem langsamen Konzentrationsprozeß, wobei sich die vielen Einzelverbände auflösten und dem Holzarbeiterverband anschlossen, nahm dieser Verband seinen eigentlichen Aufschwung.

Nachdem Mitte der achtziger Jahre auch die Maurer in Zürich und Basel ohne befriedigenden Erfolg daran gegangen waren, durch Gründung von Maurerfachvereinen Einfluß auf die Arbeitsverhältnisse zu erringen, wurde im Jahre 1897 der erste Versuch zur Gründung eines zentralisierten Verbandes in der deutschen Schweiz nach dem Muster der deutschen Gewerkschaften unternommen⁵, der anfänglich nicht lebensfähig war und sich erst im Jahre 1904 als «Schweizerischer

⁴ Ganz zusammengedrängt sei hier eine Zusammenstellung dieser anfänglichen Einzelverbände gegeben. Es waren vorhanden: Fachverein der Schreiner, der Bau-schreiner, der Anschläger, der Zimmerleute, der Maurer, der Erdarbeiter, der italienischen Maurer, der Pflasterer, der Maler, der Gipser, der Steinarbeiter. Ausführliche Darstellungen über Geschichte und Tätigkeit dieser Verbände finden sich bei Böhmert: «Arbeitsverhältnisse und Fabrikeinrichtungen der Schweiz», 2 Bände 1873; ferner bei Pennington de Jongh: «Die Tarifverträge im Baugewerbe der Schweiz», Diss. Stuttgart 1910. Vergleiche auch Festschrift des Schweiz. Gewerkschaftsbundes 1880–1930.

⁵ HWB für schweizerische Volkswirtschaft, Bd. I, S. 348, August Meck: «Gewerkschaftsbewegung in der Schweiz».

Bauarbeiterverband», der jedoch nur Maurer und Handlanger umfaßte, wieder rekonstituieren konnte. Daneben entstanden infolge der erwähnten Verschiedenheit der Sprachen und der Differenzen in den Auffassungen über die Taktik des Verbandes eine Maurer- und Handlangerorganisation in der romanischen Schweiz und später in größeren Städten, wie Bern, Basel, Zürich, Genf und St. Gallen, als Zweige der italienischen Gewerkschaften separate Maurerverbände.

Die Zentralisationsbestrebungen der einzelnen Verbände bezweckten, die Macht der Organisation zu steigern und durch Propaganda und Agitation zunächst die Aufklärung der Mitglieder und die Werbung indifferenter Bauarbeiter zu fördern, ferner eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mittels Kampfmaßnahmen herbeizuführen. Damit erschöpfte sich aber die gewerkschaftliche Tätigkeit nicht, sondern noch andere Wege wurden beschritten, insbesondere derjenige der Verhandlung mit der Unternehmerseite und der Aufstellung sozialpolitischer Programme, um die Gesetzgebung zu beeinflussen.

Wie die weiteren Betrachtungen noch zeigen werden, übertreffen die friedlichen Lohnbewegungen an Zahl der Fälle und Teilnehmer die eigentlichen Kampfbewegungen; in ihrem eigenen Interesse suchten die Gewerkschaften stets auf friedlichem Wege ihre Forderungen durchzusetzen. Auf dem Verbandstag des Bau- und Holzarbeiterverbandes der Schweiz im Jahre 1926 umriß dessen Verbandssekretär die Kampfpolitik des Verbandes folgendermaßen:

«Wir verfolgen bei unserer Kampfpolitik jeweils ein ganz bestimmtes Prinzip. Wenn immer möglich, versuchen wir einen Streik zu verhindern und auf dem Verhandlungswege zu einem Resultat zu kommen. Ein guter Feldherr wird im Kriege genau so verfahren. Bevor er seine ganze Armee in die Feuerlinie wirft, wird er erst genau das ganze Terrain sondieren und versuchen, wie der Feind mit dem geringsten Einsatz von Kräften niedergeworfen werden kann. Wer im Lohnkampf solche strategischen Grundsätze nicht beachtet, aus Angst, als Bremser bezeichnet zu werden, wird immer ein ärmlicher Stümper bleiben. Der Streik muß stets das letzte und nicht das erste Mittel sein. Erst die Macht entfalten, wenn kein anderer Ausweg mehr übrig bleibt ⁶.»

⁶ Protokoll des III. Verbandstages 1926 des Bau- und Holzarbeiterverbandes der Schweiz. S. 61.

Um diese Taktik anwenden und wilde Streiks verhindern zu können, behielt sich der Zentralvorstand die Genehmigung von Streiks vor. So heißt es unter anderem in einem Streikreglement für die Maurer und Handlanger ⁷,

daß Streiks, gleichviel welcher Art (seien es Angriffs-, Abwehr- oder Sympathiestreiks, seien es allgemeine oder partielle), der Genehmigung des Verbandsvorstandes bedürfen, ohne die jede Unterstützung aus Verbandsmitteln unzulässig ist ⁸;

daß die Bauarbeiter verpflichtet sind, vor dem Genehmigungsgesuch sich mit dem betreffenden Unternehmer in Verbindung zu setzen, um auf diese Weise zu allererst zu versuchen, die bestehenden Differenzen auf gütlichem Wege zu erledigen;

und daß vorgeschlagene Verhandlungen von seiten der Unternehmer in keinem Falle abgelehnt werden dürfen ⁹.

Außer diesen nahen gewerkschaftlichen Zielen verfolgen die freien Baugewerkschaften als Endziel die Umwandlung der «kapitalistischen» Wirtschaftsordnung in die «sozialistische». Die Fachvereine des Baugewerbes und in der Folge auch die Zentralverbände stellten zu Beginn der freigewerkschaftlichen Entwicklung zweifelsohne den Klassenkampfgedanken in den Vordergrund, und der «Berufsangehörige hatte zurückzutreten gegenüber dem im marxistischen Sinne überzeugungstreuen Angehörigen seiner Klasse ¹⁰». Daher wurden unter anderm in der Organisation der Maurer von vornherein Gelernte und Ungelernte, also Maurer und Handlanger zusammengefaßt, obwohl in Maurerkreisen früher kein allzu starkes Bedürfnis bestand, mit den Hilfsarbeitern gemeinsame Sache zu machen. Ein Wandel in der Auffassung hat sich mit den Jahren ergeben, indem die rein berufliche Scheidung, welche früher zwischen Maurern und Hilfsarbeitern bestand, mehr und mehr verwischte. Trotz allem zwang aber doch die praktische Erfahrung, der Berufsidee stets Rechnung zu tragen. Nicht von ungefähr kommt es, daß die Zimmer-

⁷ Paragraphen 1–10 des Streikreglementes des schweizerischen Maurer- und Handlangerverbandes.

⁸ Ausgenommen sind nur solche partielle Streiks, sogenannte Bausperren, deren Kosten aus den Lokalkassen der Sektionen bestritten werden.

⁹ «Der Bauhandwerker», das offizielle Organ der Maurer und Handlanger, schrieb in Nr. 20 vom Mai 1909: «Es ist unser Standpunkt, Verhandlungen nie abzulehnen, auch dann nicht, wenn sie voraussichtlich resultatlos sind.»

¹⁰ Schweiz. Holzarbeiterzeitung 1919.

leute mit ihrer straffen, zünftlerischen Organisation lange Zeit den Zentralisationsbestrebungen fernstanden und sich nicht entschließen konnten, dem Holzarbeiterverband oder dem Bauarbeiterverband beizutreten ¹¹.

Die Gliederung der Gewerkschaften in Berufsorganisationen, wobei die Maurer, Zimmerer, Maler, Gipser, Schreiner usw. ihre eigenen Organisationen gegründet und entwickelt haben, brachte es mit sich, daß Lohnbewegungen oft mangels Koordination und Solidarität unter den sonst gleichgesinnten Arbeitnehmern scheiterten. Um diesen mißlichen Zuständen zu begegnen, die noch verschärft wurden durch Abgrenzungsstreitigkeiten unter Zimmerleuten, Maurern und Schreincrn, prüfte man in den Gewerkschaften zu Beginn dieses Jahrhunderts die Frage der Verschmelzung der Verbände verwandter Berufe des Baugewerbes zu einem sogenannten «Industrieverband», d. h. einem Verband des gesamten Bau- und Holzgewerbes.

Eigenartigerweise gingen die ersten Anregungen hiezu von den Zimmerleuten aus, die später allerdings wieder vorübergehend dem Prinzip der Fach- und Berufsorganisation huldigten. Der Schweiz. Gewerkschaftsbund vertrat die Auffassung, daß in erster Linie die einzelnen Berufsverbände völlig durchorganisiert werden müßten, bevor ernsthaft an einen Zusammenschluß sämtlicher Berufsorganisationen im Baugewerbe gedacht werden könnte. Er schrieb darüber im Jahre 1902 ¹²:

«Die Ansichten sind geteilt, ob die Zimmerleute, wenn sie sich einem Industrieverbande anschließen, besser tun, dem schon bestehenden Holzarbeiterverbande beizutreten oder einem erst neu zu gründenden Bauarbeiterverband. Ohne uns in die Grenzstreitigkeiten der Verbände einmischen zu wollen, können wir aber mit Sicherheit behaupten, daß ein allgemeiner Bauarbeiterverband auf Jahre hinaus noch keine Aussicht hat gegründet zu werden; dazu sind die Organisationsverhältnisse in den Reihen der Maurer und

¹¹ Was A. Weber in seinem Buch «Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit» (S. 106) für die deutschen Gewerkschaften konstatiert, darf wohl auch für die Baugewerkschaften in der Schweiz gelten: «Manchmal mag es engherziger zünftlerischer Geist sein, der zu einer pedantischen Abschließung führt. Vielleicht ist es hie und da die aus der guten alten Zeit des Handwerks hinübergerettete Tradition, die den Zunftgeist mit erklären mag.»

¹² Jahresbericht des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes 1902.

Handlanger noch viel zu verworren. Erst wenn hier Klärung und geordnete Zustände geschaffen werden, kann an die Schaffung eines Industrievereins gedacht werden.»

Diese Äußerungen bestätigen die recht lockeren Organisationsverhältnisse in den einzelnen Berufen des Baugewerbes. Um sich in der Agitation und bei Lohnbewegungen wenigstens gegenseitig zu unterstützen und um «Grenzstreitigkeiten» nach Möglichkeit zu verhüten, wurden zwischen den einzelnen Berufsorganisationen sogenannte Kartellverträge abgeschlossen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß das Problem der organisatorischen Abgrenzung ganz bedeutsam in das Gesamtarbeitsvertragswesen übergreift. Da die Verträge der einzelnen Berufsgruppen des Baugewerbes erhebliche Unterschiede aufweisen, ist es nicht belanglos, welcher Gesamtarbeitsvertrag zur Anwendung gelangen soll. Um in dieser Beziehung klare Verhältnisse zu schaffen, schlossen beispielsweise die Verbände der Holzarbeiter und der Zimmerleute im Jahre 1908 einen «Kartellvertrag» ab¹³.

Die Kartellbildung, d. h. das Bündnis verwandter autonomer Verbände, bildete jedoch nur ein Übergangsstadium zum Industrieverband¹⁴.

Der Zusammenschluß der organisierten Arbeitnehmer im Bau- und Holzgewerbe zu einem Einheitsverband wurde Tatsache, nachdem im ersten Weltkrieg sämtliche Arbeitnehmerverbände starke Rückschläge in ihren Mitgliederbeständen erlitten. Trotz der Verschiedenartigkeit im Organisationsaufbau der Verbände stellte sich unter dem Druck der Verhältnisse das Verschmelzungsproblem. Eine Verzögerung trat lediglich deshalb ein, weil der gewichtige Maler- und Gipserverband Rückbürgschaften für seine Produktionsgenossenschaften geleistet hatte. Bis zum Jahre 1919 gelang es aber, hier eine Lösung zu finden, so daß der Fusion nichts mehr im Wege zu stehen schien. Es waren dann allerdings noch die Holzarbeiter,

¹³ In der Holzarbeiterzeitung Nr. 1, 1909, ist zu lesen: «Mit dieser Vereinbarung wurden die gegenseitigen Reibereien so gut wie begraben und bleibt es der Zukunft überlassen, ob eine weitere Annäherung im Sinne einer Verschmelzung herbeigeführt wird.»

¹⁴ «Kartell und kartellartige Organisation» im Handbuch der Schweiz. Volkswirtschaft, Bd. II, S. 17 ff.

F. Marbach: «Über das Kartell und die Kartellierung in der Schweiz», Bern 1937.

die Schwierigkeiten machten und verlangten, daß die Verschmelzung etappenweise vor sich gehe. So entschlossen sich im Jahre 1920 die vier Bauarbeiterverbände der Maurer und Handlanger, der Zimmerleute, der Maler und Gipser sowie der Steinarbeiter, in einem fusionierten Einheitsverband ihre Tätigkeit weiterzuführen. Den endgültigen Abschluß fand die Fusionsfrage im Jahre 1922, indem der fusionierte Bauarbeiterverband und der Holzarbeiterverband sich zu einem gemeinsamen «Industrieverband» zusammenschlossen, dem heutigen Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband.

Dieser sich auf das gesamte Baugewerbe erstreckende Verband stellt als letzte Stufe der Organisationspolitik eine Vervollkommnung der Arbeitnehmerorganisation im Baugewerbe dar, wie sie schon durch das erwähnte «Gewerkschaftskartell» vorbereitet wurde. Im Gegensatz zum Kartellvertrag aber sucht der «Industrie»-Verband die berufliche Organisation zu beseitigen und an ihrer Stelle alle im Baugewerbe Beschäftigten durch eine einzige Organisation eng zusammenzuschließen.

Tabelle XIII ¹⁵

Mitgliederbewegung des Schweizerischen Holzarbeiter- (SHV) und Bauarbeiterverbandes (SBV) in den Jahren 1906–1921

Jahr	Mitgliederzahl		Jahr	Mitgliederzahl	
	SHV	SBV		SHV	SBV
1906	7745	4000	1914	3 682	307
1907	7641	6086	1915	4 174	292
1908	6843	2541	1916	4 942	942
1909	6514	2408	1917	7 943	3144
1910	6846	1710	1918	10 407	5553
1911	7016	1316	1919	11 829	7038
1912	7870	1028	1920	10 898	7845
1913	7371	1692	1921	9 414	8554

¹⁵ Die Angaben stammen aus den Jahresberichten des Schweiz. Holzarbeiterverbandes 1905/21 sowie aus der Denkschrift des Schweiz. Gewerkschaftsbundes 1880/1930.

3. Die freien Gewerkschaften im schweizerischen Metallgewerbe

Die gewerkschaftliche Entwicklung im Metallgewerbe, vorab jene im Spengler-, Schlosser- und Dachdeckergewerbe, die in vorliegender Arbeit dem Baugewerbe im engeren Sinne zugeordnet wurden, nahm einen ähnlichen Verlauf wie im Bau- und Holzgewerbe. Der Schweizerische Spenglereifachverein, der im Jahre 1877 gegründet wurde und dem die Sektionen Basel, Bern, Neuenburg, Winterthur und Zürich angehörten, war die älteste Berufsorganisation des heutigen Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (SMUV). Daneben bestanden einzelne Gewerkschaften der Bauschlosser, Mechaniker und Metallgießer an den verschiedensten Orten. Anfänglich fehlte auch im metallverarbeitenden Gewerbe eine feste Verbindung zwischen den genannten Gewerkschaften, eine Dachorganisation, die die verstreuten Fachvereine, wie sie sich damals nannten, zusammengefaßt hätte. Immerhin wurde schon im Jahre 1889 ein schweizerischer Metallarbeiterverband gegründet, dessen gewerkschaftliches Programm u. a. die Einführung des Zehnstudentages und der Minimallöhne vorsah. Im Mittelpunkt stand damals die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit, für deren Verwirklichung namentlich die Spengler und Schlosser sofort Bewegungen einleiteten. Die Arbeitseinstellungen der Spenglergesellen hat beispielsweise den Handwerker- und Gewerbeverein Basel im Jahre 1890 veranlaßt, sich mit folgender Eingabe an den Regierungsrat zu wenden:

«Der unterzeichnete, 613 Mitglieder zählende Handwerker- und Gewerbeverein Basel beschäftigt sich mit einer gründlichen Untersuchung der Ursachen der in hiesiger Stadt vorgekommenen Arbeiter-Ausstände.

Es hat namentlich der letzte Strike der Spengler gezeigt, daß solche Arbeitseinstellung von den bedauerlichsten Folgen begleitet ist, sowohl für die Arbeiter, als für die Arbeitgeber, und unser Verein macht es sich zur Aufgabe, die hiesigen Handwerker aller Branchen zu veranlassen von sich aus Alles zu thun, was im Entgegenkommen gegen die Anforderungen der Arbeiter möglich ist, um in Zukunft solche Strikes zu verhindern.

Es wird in erster Linie gesucht werden eine allgemeine Verständigung herbeizuführen unter den Meistern derselben Branche,

über die Arbeitszeit und die Lohnverhältnisse und namentlich auch über die principiell gleichlautende Werkstatt-Ordnung.

Alle unsere Bestrebungen werden aber nicht im Stande sein, fernere Strikes absolut unmöglich zu machen, da die Arbeiter der hiesigen Stadt bekanntlich unter dem Druck einer wohlorganisierten und außerordentlich aufwieglerischen Propaganda stehen.

Früher waren es besonders fremdländische Elemente, welche hier diese Rolle übernahmen, heute sind es leider auch, neben den Ausländern, Schweizerbürger, welche mit äußerster Energie und unter Mißachtung aller Interessen des Handwerkerstandes nicht müde werden, die Arbeiter beständig aufzustacheln.

Das Hauptagitationsmittel vor und bei Strikeausbruch sind nun, nach den Erfahrungen, die bei dem letzten Spenglerstrike gemacht worden sind:

1. Das Sichzusammenrotten in den Straßen, in welchen sich die betr. Werkstätten befinden.

2. Das Belagern der Zugänge zu den betr. Werkstätten und Magazinen, das Belagern der Arbeitsplätze und Bahnhöfe, Bedrohung und Einschüchterung derjenigen Arbeiter, welche sich dem Strike nicht angeschlossen hatten.

3. Die eindringliche und freche Art und Weise, in der die strikenden Arbeiter alle ihnen verdächtig erscheinenden Personen auf der Straße und vor den Eingängen zu den Werkstätten etc. anhalten und nach ihrem Thun und Lassen ausfragen. Dieses Benehmen schädigt nicht nur die Arbeitgeber, sondern ganz entschieden auch das Publikum, indem nachgewiesener Maßen selbst Notharbeiten verhindert wurden.» . . . usw.¹⁶.

Ganz allgemein ist zu sagen, daß im Gegensatz zum Bau- und Holzgewerbe in den metallverarbeitenden Branchen die Durchführung großer Bewegungen und Streiks die Seltenheit bilden. Man legte frühzeitig Gewicht auf den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen in der Erkenntnis, daß diese allein den Arbeitsfrieden zu sichern vermögen. Diese positive Einstellung der Arbeitnehmerschaft im Metallgewerbe ermöglichte auch den relativ frühen Abschluß eines Landesvertrages im Spenglergewerbe im Jahre 1912. Daß die Metallarbeiter

¹⁶ Jahresbericht des Handwerker- und Gewerbevereins der Stadt Basel, 1890.

stets gewillt waren, auf friedlichem Wege und mit dem Institut der Gesamtarbeitsverträge ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, geht aus folgenden Äußerungen eines Vertreters dieser Branche hervor¹⁷.

«Der Tarifvertrag oder, wie er heute gebräuchlicher genannt wird, der Gesamtarbeitsvertrag war und ist das Mittel für eine bestimmte Gruppe von Arbeitern, sei es eines bestimmten Gewerbes oder Betriebes, die beim Abschluß des Vertrages erreichten Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Vertragsdauer zu fixieren. Damit hat die Gewerkschaft die Bedingungen des Arbeitsvertrages in eine Form gebracht, die den Arbeiter als Mensch, als Person und Bürger zur Geltung bringt. Soviel immer zu wünschen übrigblieb, die Arbeiterschaft hatte damit erstmals den sozialen Unterbau des Kapitalismus in eine psychische, ethische und intellektuelle Verfassung gebracht, die die Gefahren aufhob oder milderte, welche eine dumpfe und zermürbte proletarische Masse für den Großbetrieb und die Unternehmung, aber auch für die Stabilität und Befriedung des sozialen Lebens bedeutete; sie hat Lohn und Leistung in gewissem Umfang normalisiert und damit der kapitalistischen Kostenrechnung und Arbeitswirtschaft feste Anhaltspunkte geboten.»

Frühzeitig vermochte sich somit im metallverarbeitenden Gewerbe der Vertragsgedanke durchzusetzen. Aus einfachen Tarifverträgen der Jahre vor dem 1. Weltkrieg sind gut ausgebaute Vertragswerke entstanden, die mehr bedeuten als nur die Festlegung materieller Bestimmungen. Sie sind tatsächlich, wie das irgendwo gesagt wurde, «Dokumente freigewählter wirtschaftlicher Zusammenarbeit».

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband (während des 1. Weltkrieges schloß sich dem Metallarbeiterverband der dem Zusammenbruch nahe Uhrenarbeiterverband an) zählt heute zu den mächtigsten und einflußreichsten gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen der Schweiz. Die gewaltige Entwicklung, die dieser Verband genommen hat, wird einem klar, wenn man die heutige Mitgliederzahl von etwas mehr als 100 000 vergleicht mit jener von nicht ganz

¹⁷ J. Uhlmann in «Festgabe Konrad Ilg zum siebzigsten Geburtstag», Januar 1947, Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband, S. 183.

500 Personen des Gründungsjahres 1889. Von den 100 000 Mitgliedern ist der Großteil in der Metall- und Uhrenindustrie beschäftigt, was die nachstehende Zusammenstellung bestätigt. Das metallverarbeitende Gewerbe und insbesondere die Spengler, Schlosser und Dachdecker bilden nur einen relativ kleinen Prozentsatz der Gesamtmitgliederzahl (etwa 25%).

Tabelle XIV

Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV)
(10 Sektionen mit der größten Mitgliederzahl 1951)

Ort	Mitglieder- zahl
1. Zürich	8216
2. La Chaux-de-Fonds.	5640
3. Genf	5045
4. Bern	4782
5. Biel	4610
6. Winterthur	3949
7. Basel	3263
8. Schaffhausen	2952
9. Le Locle	2639
10. Baden	2393

4. Die christlichen Gewerkschaften und ihr Verhältnis zu den freien Gewerkschaften

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß unter dem Einfluß der christlich-sozialen Bewegung auch christliche Arbeitergewerkschaften gegründet wurden, die das Ziel der Sozialisierung verwarfen und speziell die enge Verbundenheit zwischen Gewerkschaft und sozialistischer Partei ablehnten. Die Verletzung religiöser Gefühle, die früher keine Seltenheit war, gab den christlichen Arbeitern den letzten Anstoß, eigene auf christlicher Grundlage basierende Gewerkschaften zu errichten. Eine praktische Überlegung auf materiellem Gebiete wirkte mit: Die freien Gewerkschaften wollten anfänglich von vertraglicher Regelung der Arbeitsverhältnisse wenig wissen,

weil solche Vereinbarungen nach ihrer Ansicht eine schädliche Konzession an den zu bekämpfenden Kapitalismus darstelle und die Ausnützung einer günstigen Konjunktur durch spontane Aktionen verhindere. Die christlichen Gewerkschaften andererseits dachten an eine allmähliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, was mit Hilfe zeitweilig bindender Gesamtarbeitsverträge teilweise erreicht werden könne. Zudem verbanden die Christlichen mit der Konzeption der gesamtarbeitsvertraglichen Regelung die Idee einer anzustrebenden Berufs- und Betriebsgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Idee der klassenversöhnenden Arbeitsgemeinschaft, die auf den Arbeitsplätzen deutlicher zum Ausdruck kam als die tiefer liegenden Differenzen grundsätzlicher Natur, brachten einen Jahre dauernden und manchmal äußerst harten Kampf in den Werkstätten und auf den Bauplätzen, indem die freien Gewerkschafter die Christlichen an der Ausübung der Arbeit zu hindern suchten und ihnen den Schimpfnamen die «Gelben» anhängten. Obgleich übrigens die christlichen Bauarbeiter soweit wie möglich für ein erträgliches Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eintraten und die schärfste Waffe, die Auslösung des Streiks, nur im äußersten Falle zur Anwendung brachten, haben sie doch, wo sie über eine genügende Anzahl Mitglieder verfügten, die Interessen ihrer Anhänger mit Nachdruck zu vertreten verstanden. Das trug ihnen von seiten der Unternehmer manchmal den Vorwurf ein, sie seien schärfer als die «Freien», oder wie es auch schon hieß, «die Schwarzen» seien schlimmer als die «Roten», diese begnügten sich mit dem materiellen Erfolg, jene aber würfen auch noch die christliche Moral in die Waagschale. Bei ihrer Entstehung sahen sich die christlichen Bau-gewerkschaften daher zwei Gegnern gegenüber: dem Unternehmer, der sich als einen natürlichen Gegner der Gewerkschaft betrachtete, und der bereits bestehenden freigewerkschaftlichen Organisation.

Die Gründung der ersten christlichen Gewerkschaft erfolgte im Jahre 1899 in St. Gallen. Der neue Verband vereinigte kaum zwei Dutzend Schreiner; zusammen mit einer andern Gruppe in Rorschach bildete er im Jahre 1901 den ersten «Zentralverband» einer christlichen Gewerkschaft der «Holzarbeiter». Vorwürfe, die Christlichen hätten die gewerkschaftliche Einheitsfront gesprengt, führten dazu, daß durch den Sozialisten Greulich, den Christlichen Jung und andere

eine Vereinbarung ausgearbeitet wurde, welche die Einheit hätte wieder herstellen sollen. Die Christlichen nahmen die Vereinbarung an¹⁸, aber der Kongreß der freien Gewerkschaften¹⁹ verwarf sie mehrheitlich, womit die Trennung in zwei Gewerkschaftslager besiegelt war.

Durch die Ablehnung des Übereinkommens seitens der freien Gewerkschaften gewann die christlichsoziale Bewegung zweifelsohne an Selbständigkeit und Zugkraft. Im gleichen Jahre, also 1904, gründeten Bauarbeiter und Maler eigene, auf christlicher Grundlage beruhende Gewerkschaften. Da der erste Weltkrieg auch an der Substanz der christlichen Verbände zehrte, sahen sich im Jahre 1915 diese zur Zusammenfassung aller Kräfte gezwungen. Am Berufsstolz der Maler und der Schreiner und an der Sitzfrage der zu fusionierenden Verbände der Maler, Bau- und Holzarbeiter scheiterten die Bestrebungen. Erst 1930 fusionierten die Maler und Bauarbeiter, 1933 der Zentralverband christlicher Bauarbeiter und Maler mit dem christlichen Holzarbeiterverband der Schweiz.

Es wurde schon darauf hingewiesen, daß bei der Entstehung der christlichen Bauarbeiterverbände diese von den Freien als «gelbe» Gewerkschaften und Streikbrecherorganisationen hingestellt und auf der ganzen Linie bekämpft wurden, so daß von einem Zusammengehen bei Lohnbewegungen und Streiks keine Rede sein konnte. Nicht selten haben sich die Mitglieder der freien Gewerkschaft sogar geweigert, mit den Christlichen zusammen auf einer Baustelle zu arbeiten, und die Sozialisten wollten bei Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen die Christlichen nicht anerkennen und keine Verträge mit ihnen gemeinsam abschließen. Als aber die christlichen Bau- und Gewerkschaften gewachsen waren und in verschiedenen Gegenden zu einer Macht wurden, mit der die Freien bei ihren Lohnbewegungen rechnen mußten, und als die christlichen Verbände – trotzdem sie bei ihrer Gründung als Hauptaufgabe das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betont und in der Theorie den Klassenkampf stets ablehnten²⁰ – den Kampfcharakter immer mehr hervor-

¹⁸ Sitzung des Zentralkomitees vom 18. 2. 1904 in St. Gallen.

¹⁹ In Luzern, Ostern 1904.

²⁰ Die theoretische Absage an den Klassenkampfgedanken schließt natürlich nicht aus, daß auch auf Seiten der christlichen Verbände das Klassenbewußtsein der Bauarbeiter gefördert wurde.

treten ließen, besserte sich das Verhältnis zwischen den freien und den christlichen Bauarbeiterverbänden stark, wozu die Arbeitgeber durch ihre Abwehrstellung gegenüber den Christlichen wesentlich beitrugen. Heute, wo der Klassenkampfgedanke weitgehend überholt ist, treten die Gegensätze zwischen «Freien» und «Christlichen» äußerlich weit weniger in Erscheinung als in früheren Jahren ²¹.

Im Interesse der Arbeitnehmerschaft und der Schlagkraft gegenüber dem Unternehmertum fehlte es auch vor dem ersten Weltkrieg nicht an Versuchen, zwischen den einzelnen Arbeiterverbänden des Baugewerbes eine gewisse Verbindung herzustellen. Wie schon angedeutet, waren 1903/04 Bestrebungen im Gange, welche darauf abzielten, zwischen den freien und den christlichen Gewerkschaften eine Verständigung herbeizuführen. An einer Konferenz vom 28. Januar 1904 im Klosterhof St. Gallen kam es zwischen Vertretern beider Gewerkschaftsrichtungen zu einem Entwurf für ein Abkommen, worin es unter anderm heißt:

«Die christlichen Gewerkschaften treten als Gesamtheit dem schweizerischen Gewerkschaftsbund bei. Die Mitglieder werden angehalten, bei Abwehr von Verschlechterungen und Erringung von Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse mit den Berufsgenossen der andern Gewerkschaften einträchtig vorzugehen; es wird auf einen allgemeinen engern Anschluß der dem Gewerkschaftsbund angehörenden Verbände der christlichen Gewerkschaften hingewirkt.»

Während die Christlichen damals die Hand zu einer Verständigung boten und mit der Zustimmung für dieses Übereinkommen ein Opfer im allgemeinen Arbeiterinteresse bringen wollten, verwarfen aber die Sozialisten am Gewerkschaftskongreß in Luzern das vereinbarte Abkommen, obwohl sich der sozialistische Arbeitersekretär Greulich wärmstens für das Übereinkommen einsetzte und dabei ausführte, daß auf katholischer Seite reine Arbeitervereine gegründet worden seien, um die Lage der Arbeiter zu verbessern. Auf sozialistischer Seite seien diese Gründungen als Neutralitätsbruch taxiert worden; was die Neutralität betreffe, so sei diese gerade auf sozialdemokratischer Seite nie streng beobachtet worden. Mit der Annahme des Über-

²¹ Im Jahre 1920 verboten die Bischöfe den katholischen Arbeitern die Zugehörigkeit zum freien Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz, da dieser in Fragen der Weltanschauung und der Politik ganz in marxistischer Richtung orientiert werde.

einkommens werde die Sache der Arbeiterorganisation nur gefördert. Noch stehe der größte Teil der Arbeiterschaft jeder Organisation fern, und ein Versuch, die christlichen Gewerkschaften zu bodigen, sei mehr als gewagt. Beim Kampf gegen sie käme nur das heraus, daß das Unternehmertum der lachende Dritte wäre. Man müsse offen anerkennen, daß die Christlichen der Ostschweiz der allgemeinen Arbeitersache schon recht gute Dienste geleistet hätten. – Wenn die freien Gewerkschaften im Laufe der Zeit ihre antireligiöse Propaganda in den Hintergrund und dafür den Gedanken gegenseitiger Hilfsbereitschaft mehr in den Vordergrund stellten, so darf nicht übersehen werden, daß dabei weitgehend taktische Erwägungen im Spiel waren.

Die Spaltung der organisierten Arbeitnehmer im Baugewerbe in verschiedene Richtungen bedeutet nun nicht notwendig eine Schwächung der Kampfkraft. Obwohl hier nicht der Ort ist, eine systematische Geschichte der Gewerkschaftsbewegungen zu schreiben, so beweisen doch historische und aktuelle Tatsachen, daß bei Vorhandensein von mehreren Gewerkschaftsrichtungen in demselben Gewerbe für die Arbeitnehmer sehr beachtliche Erfolge erreicht werden, während einer Einheitsgewerkschaft in dieser Beziehung gewisse Grenzen gesetzt sein können ²². Es ist nicht abwegig, darauf zu verweisen, daß es selbst im Interesse der Arbeitnehmer liegen kann, wenn mehrere Gewerkschaftsrichtungen vorhanden sind, die besser in die verschiedenen Bevölkerungsschichten eindringen können, als dies nur einer Richtung möglich ist, besonders wenn diese sich politisch oder religiös einseitig gebunden hat. Nachteile für den Arbeitnehmer erwachsen keine, wenn selbst in der Mitgliederwerbung verschiedene Richtungen in eine gewisse Konkurrenz treten; die Verbände und Mitglieder beaufsichtigen sich dann gegenseitig und bieten damit eine gewisse Gewähr, daß bei wirtschaftlichen Kämpfen die propagierte gewerkschaftliche Grundhaltung eingehalten und Kämpfe und Aktionen nicht auf andere Geleise geleitet werden.

Wie unterschiedlich auch die Standpunkte der einzelnen Gewerkschaftsrichtungen prinzipiell sein mögen, Tatsache ist, daß alle Arbeitnehmerorganisationen im Baugewerbe heute Befürworter des Gesamtarbeitsvertragswesens sind. Gesamtarbeitsverträge bedeuten

²² Es besteht kein Zweifel darüber, daß durch die gesonderten christlichen Baugewerkschaften Arbeiter organisiert werden konnten, die aus religiösen oder politischen Gründen den freien Gewerkschaften nicht beigetreten wären.

grundsätzlich die Anerkennung kollektiver Arbeitsverträge und indirekt die Anerkennung der Notwendigkeit, daß sich die Arbeitnehmer organisieren, um insgesamt als Einheit mit den Unternehmern über die Arbeitsbedingungen verhandeln zu können. Lassen wir abschließend noch Konrad Ilg, Präsident des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes sprechen, der die Bedeutung der Gewerkschaften zutreffend umschreibt.

«Durch die Gewerkschaft soll dem Lohnarbeiter seine wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung zukommen. Andererseits muß er auch seine Verantwortung gegenüber der Volkswirtschaft erkennen. Sein Stolz muß sein Können sein. Um dies zu erreichen, darf die Gewerkschaft sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitern nicht nur als Kontrahend gewertet werden. Die Arbeitgeberorganisationen und ihre Firmen müssen die Einsicht haben, daß die Gewerkschaft und ihre Mitglieder für die Wirtschaft und die geistige und soziale Entwicklung unentbehrlich sind. Andererseits kann sich der einzelne Arbeiter in der heutigen Wirtschaft unmöglich jene Geltung verschaffen, auf die er als Glied einer freien demokratischen Volksgemeinschaft Anspruch erheben kann. Er darf nicht den Eindruck oder gar die Überzeugung haben, daß er die politische Gleichberechtigung besitze, aber im Wirtschaftsleben nur als Lohnarbeiter in Erscheinung trete, auf dessen Schultern, namentlich wenn als Masse betrachtet, ein großer Teil der Lasten abgewälzt wird.»

Die nachstehende Tabelle möge als zahlenmäßiger Beleg dafür dienen, daß die Zentralisierung der baugewerblichen Verbände einem Zweckmäßigkeitsgedanken entsprach. Am augenfälligsten ist diese Erscheinung bei den Christlichen, wo durch den Zusammenschluß zum christlichen Holz- und Bauarbeiterverband ein starker Mitgliederanstieg erfolgte²³. Beim freien Bau- und Holzarbeiterverband war freilich in den ersten Jahren seines Bestehens ein Rückgang der Mitgliederzahlen zu verzeichnen; ist doch bei letzterem der Mitgliederbestand von 17 968 im Jahre 1921 (Holzarbeiter- und Bauarbeiter-

²³ Das gleiche gilt für den christlichen Metallarbeiterverband, der allerdings für die Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe (inkl. Metallgewerbe) nicht die Bedeutung hat wie der christliche Holz- und Bauarbeiterverband; dies ist mit ein Grund, daß er in der vorliegenden Arbeit ausscheidet.

verband zusammen) auf 15 232 im Jahre 1922 zurückgegangen, also um 15%. Dieser Rückgang war jedoch eine Folge der großen Wirtschaftskrise, die nach Kriegsende im Jahre 1919 in der Schweiz eintrat und sich zu Beginn der zwanziger Jahre noch verschärfte. Während dieser Krise ging das Unternehmertum zu einer energischen Offensive gegen die Errungenschaften der Arbeiter des Baugewerbes über; als die Abwehr der Gewerkschaften sich als mangelhaft erwies und die Arbeiter fühlbare Verschlechterungen in Kauf nehmen mußten, wurde das Vertrauen in die Organisation untergraben. Der Rückschlag wurde aber schon Mitte der zwanziger Jahre wieder wettgemacht, und bald sind starke Mitgliederdergewinne zu konstatieren.

Tabelle XV ²⁴

*Mitgliederbewegung der freien und christlichen Gewerkschaften
im Baugewerbe 1922 bis 1945*

Jahr	Mitglieder- zahl		CHB in % v.SBHV	Jahr	Mitglieder- zahl		CHB in % v.SBHV
	SBHV	CHB			SBHV	CHB	
1922	15 232	—	—	1937	42 492	7 516	17,6
1923	16 091	—	—	1938	43 305	7 519	17,3
1924	17 560	—	—	1939	41 562	7 633	18,4
1925	17 753	504	2,8	1940	35 148	6 890	19,6
1926	18 278	653	3,5	1941	33 865	7 167	21,1
1927	21 212	808	3,8	1942	35 275	6 219	17,6
1928	25 904	971	3,7	1943	42 289	7 766	18,3
1929	32 816	1182	3 6	1944	46 477	8 690	18,6
1930	32 353	1396	4,3	1945	56 786	10 162	17,9
1931	33 976	2027	5,9	1946	71 507	12 648	17,7
1932	42 289	3234	7,6	1947	75 657	14 208	18,8
1933	42 258	7369	17,4	1948	71 978	14 590	20,3
1934	41 933	8903	21,2	1949	65 279	15 258	23,4
1935	42 352	9286	21,9	1950	65 720	15 130	23,0
1936	42 011	7837	18,6	1951	66 483	14 938	22,5

²⁴ Nach Angaben des SBHV (Schweiz. Bau- und Holzarbeiterverband) und CHB (Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz).

Ähnlich wie im ersten Weltkrieg sank auch zu Beginn des zweiten die Mitgliederzahl der Arbeitnehmerverbände im Baugewerbe, und zwar als Folge der Mobilisation und der Grenzsperrre, die jede Einreise von Fremdarbeitern unterband. Ein Tiefstand war im Jahre 1941/42 erreicht, ging doch die Mitgliederzahl von 1939 bis 1941 bei den freien Gewerkschaften um 15% (6287 Personen), bei den Christlichen bis 1942 um 18% (1434) zurück. Seit Ende des zweiten Weltkrieges sind die Mitgliederzahlen wieder sprunghaft angestiegen. Die Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertragswesens und das Wachstum der Arbeitnehmerverbände in den Nachkriegsjahren stehen in deutlicher Wechselwirkung.

Um die Bedeutung der Arbeitnehmerverbände auch als Vertragskontrahenten richtig würdigen zu können, ist es notwendig, abschließend noch die im Baugewerbe gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer mit der Gesamtzahl der in diesem Wirtschaftszweig beschäftigten Arbeitnehmer zu vergleichen. Trotz gewissen Schätzungen ist ein annähernder Vergleich möglich. Wenn von den im Jahre 1951 festgestellten 260 000 Beschäftigten im gesamten Baugewerbe die Zahl der Betriebsinhaber und Angestellten (rund 45 000) in Abzug gebracht wird, so bleiben 215 000 Arbeitnehmer, die für eine gewerkschaftliche Organisation in Frage kommen. Von diesen 215 000 Arbeitnehmern im Baugewerbe waren ungefähr die Hälfte organisiert, und zwar beim Schweiz. Bau- und Holzarbeiterverband 66 000, beim Christl. Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz 15 000, beim Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband (nur soweit Arbeitnehmer für das Baugewerbe in Betracht kommen) 25 000 und beim Christl. Metallarbeiterverband, Landesverband freier Schweizer Arbeiter und Verband der evangelischen Arbeiter und Angestellten zusammen 6000; also total 112 000 Organisierte. In Anbetracht der starken Fluktuation im Baugewerbe dürfen das Organisationsverhältnis von 50% als gut und die Arbeitnehmerverbände als repräsentativ genug zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen bezeichnet werden. Dabei ist nicht zu übersehen, daß das Verhältnis der Organisierten zu den Nichtorganisierten örtlich und je nach den einzelnen baugewerblichen Branchen sehr stark variiert.

II. Kapitel

Die Organisations- und Vertragspolitik der Arbeitgeberverbände im schweizerischen Baugewerbe und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften

1. Der Aufbau der Arbeitgeberorganisationen im Baugewerbe

Der Gewerkschaftsbewegung, als Reaktion der Arbeiter auf die wirtschaftlich schwache Position des einzelnen Arbeitnehmers, stellt sich die Organisation der Arbeitgeber in Berufs- und Wirtschaftsverbände, als Reaktion auf den gewerkschaftlichen Zusammenschluß der Arbeitnehmer, entgegen¹. Dabei zeigt die Geschichte der Unternehmerverbände im schweizerischen Baugewerbe, daß sich die Arbeitgeber -- zwischen die sich weder politisch noch konfessionell je etwas Trennendes gestellt hat -- nicht so rasch von der Notwendigkeit des Zusammenschlusses in straffe und gut ausgebaute Meisterorganisationen überzeugen ließen. Der Grund mag einmal darin liegen, daß die Unternehmer individualistischer denken und stets bestrebt sind, ihre unmittelbaren Interessen voll und ganz wahrzunehmen². Zum andern erschwerten die Konkurrenzverhältnisse auf dem Baumarkt und namentlich der Kampf um die Arbeitskräfte eine Annäherung der baugewerblichen Arbeitgeber und die Einsicht in die Nützlichkeit von Arbeitgeberorganisationen. «Die Not, welche für die Arbeitgeber aus den Lohnkämpfen mit den organisierten Arbeitern hervorgeht und die erst sehr gesteigert sein muß, um hier Wandlungen bei den Unternehmern zuwege zu bringen³», bewog die Arbeitgeber des Baugewerbes ihrerseits Organisationen zu schaffen, die sie in die Lage versetzten, geschlossen den Begehren der Gewerkschaften entgegenzu-

¹ Ausführliche Darstellungen über Geschichte und Tätigkeit der einzelnen Unternehmerverbände des Baugewerbes finden sich in der Festschrift des Schweizerischen Gewerbeverbandes zur Feier seines fünfzigjährigen Bestehens, 1879–1929, S. 559 ff. Weitere Angaben in den Jahresberichten und Fachorganen der Verbände. Vergleiche auch noch «Arbeitgeberorganisationen» im Handbuch der schweiz. Volkswirtschaft, 1939, Bd. I.

² «Die Unternehmer sind mehr individualistisch, weniger sozial ausgebildet und gesinnt, mehr auf den eigenen Vorteil erpicht», sagt Adolf Wagner in «Theoretische Sozialökonomie», I., 1907, S. 445.

³ A. Wagner, a. a. O. S. 445.

treten. So entwickelten sich überall dort Arbeitgeberverbände, wo starke gewerkschaftliche Organisationen bestanden.

Das Tätigkeitsgebiet der Arbeitgeberverbände beschränkte sich dabei nicht allein auf den Abwehrkampf gegen die Gewerkschaften, sondern man stellte sich gleich zu Beginn gewisse positive Ziele. Im Vordergrund standen die Sanierung und Ordnung der Wettbewerbsbedingungen im Baugewerbe, die richtige Preisgestaltung und die Förderung der beruflichen Ausbildung. Die ideelle Tätigkeit der baugewerblichen Meisterverbände trat allerdings unter dem Druck der Verhältnisse vorerst weit zurück. Die lokalen und fachlichen Arbeitgeberorganisationen waren voll beansprucht mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse, der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und dem Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen. Die koordinierte Vertragspolitik der Arbeitnehmerverbände führte auf Arbeitgeberseite zu einer vermehrten Fühlungnahme mit verwandten Organisationen auf lokalem und gesamtschweizerischem Gebiete. Es zeichnete sich auch bei ihnen die Tendenz ab, durch Schaffung umfassender Organisationsgebilde den Gewerkschaften etwas Gleichwertiges entgegenzustellen.

Im Jahre 1887 entstand der Schweizerische Schreinermeisterverband, 1888 der Schweizerische Schlossermeisterverband, 1891 der Schweizerische Spenglermeisterverband, 1897 der Schweizerische Baumeisterverband als Gegengewicht zu den Maurer und Handlangerorganisationen, 1906 der Schweizerische Zimmermeisterverband und 1907 der Schweizerische Maler- und Gipsermeisterverband, um nur einige der bedeutendsten Spitzenorganisationen zu nennen. Von vornherein suchte der Schweizerische Baumeisterverband weiter nach allen Richtungen hin Bundesgenossen. Noch im Gründungsjahr schlug die Sektion Luzern vor, es sei der Schweizerische Baumeisterverband dem schon früher von Arbeitnehmerseite ins Leben gerufenen Schweizerischen Gewerkschaftsbund als schweizerischer Bauhandwerkerverband, der alle Berufe des Baugewerbes umfassen sollte, entgegenzusetzen. Bevor an die Schaffung eines schweizerischen Einheitsverbandes jedoch gedacht werden konnte, war es notwendig, auf lokalem Boden straff organisierte Meisterverbände des Bauhandwerks zu gründen und auf dieser Basis zu versuchen, die sozialpolitischen Fragen des gesamten Baugewerbes nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln.

Der gemischte Verband, der alle Unternehmer der am Bau beteiligten Berufe umfassen soll, wurde zum Organisationsprinzip für die Ortsverbände erklärt; den einzelnen Lokalverbänden blieb es anheimgestellt, inwieweit sie die einzelnen Handwerkszweige des Bauhauptgewerbes und der Baunebengewerbe in sich vereinigen wollten. Im Kanton Basel-Stadt, wo der Baumeisterverband ebenfalls den Versuch der Gründung eines Basler Bauhandwerkerverbandes unternahm ⁴, dessen erste Aufgabe die Einführung einer einheitlichen Arbeitszeit für das Baugewerbe auf dem ganzen Kantonsgebiet sein sollte, ging man sogar so weit, nicht nur Unternehmer des engeren, sondern auch solche des weiteren Baugewerbes, wie Hersteller und Lieferanten von Baumaterialien, etc. aufzunehmen. Dieser Allgemeine Meisterverband für das Bauhandwerk von Basel-Stadt besaß dieselben Funktionen für das Baugewerbe, die der im Jahre 1919 gegründete Basler Volkswirtschaftsbund heute für das gesamte Gewerbe, die Industrie und den Handel ausübt. Der letztere, der auf dem Gebiete des Gesamtarbeitsvertragswesens besondere Leistungen vollbracht hat, wird uns im nächsten Kapitel noch beschäftigen. Daß, mit Ausnahme des Basler Volkswirtschaftsbundes, diese gemischten Ortsorganisationen oft eher eine Zersplitterung als eine Stärkung der Kräfte bedeuten und somit nicht von langer Dauer waren, mag in der großen Divergenz der auf besondere Verhältnisse und Tradition zurückzuführenden Anschauungen in den Meisterkreisen der verschiedenen Bauberufe begründet liegen. Ein weiterer Grund, der der Bildung von gemischten Arbeitgeberverbänden entgegenstand, war der, daß die einzelnen Branchenverbände des Baugewerbes ihre Selbständigkeit nicht zugunsten eines gemeinsamen Verbandes aufgeben wollten.

Um aber doch zu einer weiteren Stärkung der Unternehmerposition zu gelangen, ohne den einzelnen Verbänden ihre Autonomie zu nehmen, wurde zur Organisationsform des «Kartells» gegriffen, welches durch gemeinsame Interessenvertretung den Zweck der gegenseitigen Unterstützung bei Streiks und Aussperrungen auch vollständig er-

⁴ In Basel-Stadt wurde im Jahre 1904 ein allgemeiner Meisterverband des Handwerks gegründet, dem 14 Verbände angehörten, fast sämtliche am Baugewerbe interessierten Branchen. Dieser schloß sich in seiner Gesamtheit dem schon bestehenden Handwerker- und Gewerbeverein an, der die wirtschaftlichen Interessen des gesamten Basler Gewerbestandes zu vertreten hatte.

reichte. So trat der Schweizerische Baumeisterverband im Jahre 1907 mit dem Schweizerischen Zimmermeisterverband in ein Kartellverhältnis, ebenso mit der im Jahre 1915 gegründeten Vereinigung Schweizerischer Tiefbauunternehmer, deren Statuten und Konkurrenzreglement alle Mitglieder des Baumeisterverbandes unterstehen, sobald sie Tiefbauarbeiten ausführen. Ebenfalls ist der Schweizerische Baumeisterverband mit den Arbeitgeberverbänden des Baugewerbes in andern Ländern in Verbindung getreten. Im Jahre 1905 kam mit den Baugewerbeverbänden Badens, Württembergs, Bayerns und Elsaß-Lothringens ein Kartellvertrag zum Abschluß, womit vermieden werden sollte, daß die einheimischen Meister durch die Konkurrenz ausländischer Schwestergewerbe geschädigt würden. Auch wurde versucht, den Bauarbeitern die Ausübung der Arbeit in den Nachbarländern zu erschweren, und bei Streiks sollten die nötigen Arbeitskräfte sowie die finanziellen Mittel aus dem Auslande bezogen werden.

Neben diesem engeren Zusammenschluß suchten außerdem die Arbeitgeber ihre Position als Käufer in der Weise zu nützen, daß sie die Verkäuferkartelle von Materialien in eine gewisse Abhängigkeit von den Arbeitgeberorganisationen zu bringen versuchten, um bei Streiks und Aussperrungen in der Lage zu sein, die Lieferungen einzuschränken oder ganz einzustellen. Auf diese Weise sollte die Durchführung der Aussperrung bei Nichtmitgliedern und die Stilllegung nicht bestreikter Betriebe erreicht werden. Daraus ist zu ersehen, daß die Arbeitgeberverbände des Baugewerbes auch über die unmittelbare Einwirkung auf den Arbeitsmarkt hinaus über Mittel zur Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse verfügen. Die ganze Entwicklung zeigt, daß die Arbeitgeberverbände im Baugewerbe sich im Laufe der Jahre zu modernen Machtgebilden entwickelt haben, die jenen der Gewerkschaften gleichwertig sind.

Dem Schweizerischen Gewerbeverband gehörten im Jahre 1951 11 Schweizerische Berufsverbände des engeren Baugewerbes mit insgesamt 16 114 Mitgliedern an. Daneben gibt es noch lokale, regionale und schweizerische Arbeitgeberverbände des Baugewerbes, die nicht der Schweizerischen Spitzenorganisation angehören, wie beispielsweise der Verband Basler Holzindustrieller (einer Vereinigung von Handwerksmeistern, die auf dem Platze Basel die Zim-

merci betreiben), der Schweizerische Plattenlegermeisterverein, der Glasermeisterverband, Verbände für Bearbeitung von Natursteinen, um nur einige zu nennen. Setzen wir deren Mitgliederzahl sehr niedrig mit 400 an, so beläuft sich die Zahl der organisierten Handwerksmeister im engeren Baugewerbe auf 16 500, das sind 66% oder zwei Drittel sämtlicher der in diesem Gewerbebezweig tätigen Betriebsinhaber (25 000). Auch auf Arbeitgeberseite ist somit das Organisationsverhältnis ein gutes. Nachstehend seien die einzelnen Berufsorganisationen der Arbeitgeber aufgeführt, die dem Schweizerischen Gewerbeverband angehören.

Tabelle XVI⁵

*Arbeitgeberverbände des Baugewerbes im engeren Sinne
Zugleich Mitglieder des Schweiz. Gewerbeverbandes 1951*

	Sektionen	Mitgliederzahl
Schweiz. Baumeisterverband.....	55	3444
Schweiz. Dachdeckermeisterverband	29	600
Schweiz. Drechslermeisterverband	5	140
Schweiz. Maler- und Gipsermeisterverband ..	54	2618
Féd. romande des maîtres plâtriers-peintres..	4	511
Féd. romande des maîtres menuisiers	26	713
Schweiz. Schlossermeisterverband	40	1060
Verband Schweiz. Schreinermeister	78	3294
Schweiz. Spenglermeister- und Installateur- verband	58	2716
Schweiz. Zimmermeisterverband	39	939
Verband der Genossenschaften Schweiz. Plattengeschäfte	5	79
	393	16114

2. Die Stellung der Arbeitgeber zu den Arbeitnehmern
und zum Gesamtarbeitsvertrag im Baugewerbe

Die Gesamtarbeitsvertragspolitik der Arbeitgeberverbände im schweizerischen Baugewerbe war lange Zeit gekennzeichnet durch Uneinheitlichkeit. Jeder Berufsverband glaubte seine eigene Ver-

⁵ Geschäftsbericht des Schweiz. Gewerbeverbandes 1951.

tragspolitik betreiben zu müssen, unabhängig von jener der übrigen baugewerblichen Arbeitgeberorganisationen. Eines jahrzehntelangen Kampfes bedurfte es, bis sich in den Auffassungen ein Wandel vollzog und die einzelnen Branchen sich zu einer ernsthaften Vertragskoordination herbeiliessen.

Ganz allgemein war anfänglich im Baugewerbe, wie übrigens auch anderorts, ein gewisser natürlicher Widerstand gegen die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge festzustellen. Die Arbeitgeberverbände bewilligten wohl im Zusammenhang mit Lohnbewegungen und Streiks einzelne Forderungen der Bauarbeiter; sie weigerten sich jedoch solange wie möglich, die den Gewerkschaften gemachten Zugeständnisse in die Form eines von Organisation zu Organisation abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages zu kleiden. Vielfach liessen sie sich nur zur Aufstellung von einseitig diktierten, generellen «Arbeitsordnungen» herbei⁶. Sie begründeten ihre Haltung damit, daß sie die Arbeitnehmerorganisationen nicht für fähig erachteten, Gewähr für die Einhaltung von Vertragsbestimmungen zu bieten⁷. Ganz stichhaltig dürfte dieses Argument wohl kaum gewesen sein; offensichtlich verfolgten die Arbeitgeber mit dieser Einstellung eine Taktik, die dahin zielte, den unorganisierten Arbeitnehmern im Baugewerbe zu beweisen, daß die gewerkschaftliche Organisation nutzlos und «die gewährten Konzessionen freiwillige, von den Arbeitnehmerverbänden unbeeinflusste» seien. Daß darin der Grund für die ablehnende Haltung der Arbeitgeber zum Gesamtarbeitsvertrag gesucht werden muß, zeigen die folgenden Erklärungen von Arbeitgeberseite⁸:

«... Im weitem üben die Tarifverträge einen Zwang auf die Arbeiter aus, sich den Organisationen anzuschließen, und der

⁶ Der Schweizerische Baumeisterverband erließ beispielsweise im Jahre 1904 für seine Mitglieder eine solche Arbeitsordnung. (Näheres hierüber siehe im Anhang.)

⁷ Schreiben des Sekretärs des Schweizerischen Baumeisterverbandes vom 29. Juni 1908, worin er als Beweis für diese Behauptung die Streiks in La Chaux-de-Fonds und Basel im Jahre 1907 anführte; an beiden Orten bestünden Gesamtarbeitsverträge, welche von Arbeitnehmerseite gebrochen worden seien. Die Bauarbeiterverbände behaupteten umgekehrt, der Vertragsbruch sei in den Reihen der Unternehmer zu suchen.

⁸ Referat von Baumeister Blattner, Luzern, über das Gesamtarbeitsvertragswesen; gehalten an der GV des SBV 1908.

Unternehmer hat jedenfalls keinen Grund, den Gewerkschaften diejenigen Leute zuzuführen, die sich ihnen nicht aus freiem Willen anschließen . . . »

Mit diesen Ausführungen ist wohl nur der Standpunkt des Baumeisterverbandes, der seine «Arbeitsordnungen» nicht durch «Gesamtarbeitsverträge» ersetzen lassen wollte, aufgezeigt; mehr oder weniger deckt er sich aber doch mit dem der übrigen baugewerblichen Meisterverbände. In jenen Branchen, wo die Unternehmerverbände gezwungen wurden, die Gewerkschaften als vertragsschließenden Partner anzuerkennen, war wenig von einem Vertragswillen zu spüren, was in folgenden Worten von gleicher Meisterseite zum Ausdruck kam: «Man stehe heute auf dem Standpunkt, daß man sich Tarifverträge von der Arbeiterschaft nicht in einer nur ihr beliebigen Form aufzwingen lasse, sondern die Meister sie (gemeint sind die Gesamtarbeitsverträge) machen . . . »

Bei Durchsicht der mit den Gewerkschaften geführten Korrespondenzen stellt man fest, daß es den Arbeitgeberverbänden viel Überwindung kostete, mit den Arbeitnehmerverbänden Vertragsabschlüsse zu tätigen; es fiel ihnen schwer, sich mit dem Gedanken abzufinden, daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen nicht mehr ihrem freien Ermessen als «Brotgeber» anheimgestellt bleiben sollte. Aus dieser Erwägung heraus erschien ihnen das Zustandekommen von Gesamtarbeitsverträgen als eine Schmälerung ihres Eigentumsrechtes.

Wenn es trotzdem zum Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen im Baugewerbe kam, so geschah dies auf seiten der Unternehmer aus einem dringenden Bedürfnis nach ungestörter Geschäftsführung und bei manchen einsichtigen Meistern aus der sozialpolitischen Voraussetzung einer fortschreitenden Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses. Die Überzeugung der Nützlichkeit der Zusammenarbeit mit den Arbeiterorganisationen und der kollektiven Vertragsabschlüsse hat aber recht lange gebraucht, bis sie sich allgemein bei allen Meisterverbänden des Baugewerbes durchgesetzt hatte; es waren dazu die sozialen Spannungen als Folgeerscheinung des ersten Weltkrieges notwendig.

Daß der frühere Standpunkt der grundsätzlichen Ablehnung weitgehend aufgegeben und in den Unternehmerkreisen nicht mehr dar-

über diskutiert wurde, *ob*, sondern nur noch *wie* kollektive Verträge abgeschlossen werden sollten, vergegenwärtigen die Äußerungen des Schweizerischen Baumeisterverbandes im Jahre 1930, wo im Jahresbericht die Stellung des Verbandes zum Gesamtarbeitsvertrag wie folgt umrissen wurde⁹: «An einer klaren Ordnung der Arbeitsbedingungen haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer das größte Interesse, weshalb es in unseren Augen keine Verletzung oder Verschlechterung der Arbeitgeberposition bedeutet, wenn eine solche Regelung – gemeint ist die durch GAV – im gegenseitigen Einvernehmen getroffen wird. Dabei muß allerdings der Arbeitgeber als der verantwortliche Faktor für die wirtschaftlichen Auswirkungen des Abkommens, dessen finanzielle und politische Tragweite wohl überlegen und die Verständigung ablehnen, wenn sie den gegebenen Verhältnissen nicht Rechnung trägt. Die Frage des Abschlusses von Tarifverträgen ist demnach nach unserem Dafürhalten je nach dem Inhalte solcher Vereinbarungen zu bejahen oder zu verneinen, und deshalb erscheint uns der heute wieder tobende Streit über die grundsätzliche Berechtigung solcher Vereinbarungen weniger wichtig als die Aufstellung klarer Grundsätze über die einzelnen Fragen des Arbeitsverhältnisses.»

Die Abschlüsse von Gesamtarbeitsverträgen dehnten sich allmählich auch auf Gegenden mit rein landwirtschaftlichem Charakter aus. Obwohl die Arbeitgeber auf dem Lande den stärkeren Teil des Arbeitsverhältnisses bilden, modernen Ansprüchen außerdem weniger zugänglich sind, so wurde namentlich in den Landkantonen Bern, Freiburg und Waadt sowie im st.-gallischen Rheintal das Vertragsgebiet ausgedehnt. Daß es in diesen Gegenden zu einer Verbreitung des Vertragsgedankens gekommen ist, liegt speziell in dem Umstande begründet, daß die konfessionellen Gewerkschaften, vorab die «Christlichen», starken Einfluß gewonnen hatten, und daß die Arbeitgeber auch mit diesen und nicht nur mit den «Freien» zu Vertragsabschlüssen kommen wollten. Die Arbeitgeberverbände hielten darauf, gegenüber den verschiedenen Organisationen der Arbeitnehmer einen neutralen Standpunkt einzunehmen und auf keinen Fall irgendeiner Gewerkschaft den Vorzug für die Vertretung der Arbeitnehmer einzuräumen. «Die Eingehung von einseitigen

⁹ Jahresbericht des Schweizerischen Baumeisterverbandes, 1930, S. 18.

Bindungen bringt auch in keiner Situation einen dauernden Vorteil, abgesehen von der damit verbundenen Preisgabe der grundsätzlichen Stellung als Arbeitgeber und Staatsbürger», bemerkt der Schweizerische Baumeisterverband.

Im großen und ganzen ist aus den spärlichen Äußerungen der Arbeitgeberverbände im Baugewerbe zum Gesamtarbeitsvertragsproblem ersichtlich, daß heute der Wert des Gesamtarbeitsvertrages im Prinzip anerkannt wird, und daß die Handwerksmeister der Ansicht sind, daß die Mängel gegenüber den Vorzügen zurücktreten. Besonders wird auf den Vorteil der Unterdrückung der Schmutzkonkurrenz hingewiesen, die im Baugewerbe ja eine wesentliche Rolle spielt. In dieser Beziehung erregte eine Abmachung im Jahre 1927 im Maler- und Gipsergewerbe auf dem Platze Bern viel Aufsehen. Der ewigen Unterbietungen seitens der Nichtverbandsmeister müde, schloß der Maler- und Gipsermeisterverband Bern mit dem freien Bau- und Holzarbeiterverband einen Gesamtarbeitsvertrag ab, der Bestimmungen enthielt, welche die Meister verpflichteten, ausschließlich der Gewerkschaft angehörende Arbeiter einzustellen, während die Arbeiter zusammen mit den Meistern gegen alle Unterbietungen Stellung zu nehmen versprachen.

«Menschlich mag es erklärlich sein», sagt Schmelzer, «wenn man Vorteile, die vielleicht oft erst nach jahrelangen Kämpfen und schwerem Ringen erreicht sind, nicht auch den Indifferenten und den Elementen, die immer nur da ernten wollen, wo sie nicht gesät haben, zugute kommen lassen will¹⁰.» Immerhin ist hier zu beachten, daß derartige Abmachungen auf Gegenseitigkeit nicht zum Wesen des Gesamtarbeitsvertrages gehören. Den Parteibestrebungen der Gewerkschaften in den Gesamtarbeitsverträgen auch noch Stützpunkte zu verleihen, bezeichnet Schmelzer als unrichtig und unannehmbar. Gegen diese Verwandlung des «Koalitionsrechtes» in einen «Koalitions-» oder «Organisationszwang»¹¹ wurde von den verschiedensten Richtungen Sturm gelaufen, und der Schweizerische Gewerbeverband hat in nachfolgender Resolution seine Ansicht geäußert:

¹⁰ Schmelzer: Tarifgemeinschaften, Leipzig 1906, S. 67.

¹¹ Vergleiche hierüber auch K. Korsch: «Arbeitsrecht für Betriebsräte», Berlin 1922, sowie K. Korsch: «Um die Tariffähigkeit», Berlin 1929.

«Auf dem Platze Bern ist zwischen dem Gipser- und Malermeisterverband und der sozialistischen Gewerkschaft der Gipser und Maler ein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden, der nicht gebilligt werden kann.

Wenn auch zugegeben werden muß, daß zum Schaden der Meister und Arbeiter in der mißbräuchlichen Anwendung bestehender Submissionsvorschriften durch Behörden und andere arbeitvergebende Stellen im Sinne der Bevorzugung von Unterangeboten und in der beklagenswerten Schmutzkonkurrenz seitens solcher Meister, die weder rechnen können noch wollen, Momente liegen, die dem Gedanken an eine gemeinsame Abwehr nahe-treten ließen, so ist doch der dafür gewählte Weg nicht der richtige. Der Vertrag enthält mit Bezug auf die Arbeitszeit, die Entlöh-nung der Überzeitarbeit und das strikte Verbot der Akkordarbeit und sodann namentlich auch in der Beschränkung der Arbeiter-einstellung auf bloß sozialistisch organisierte Arbeiter, die Kon-trolle auf den Arbeitsplätzen und die Erhebung der Beiträge an die sozialistische Gewerkschaft durch die Meister aus den Arbeits-löhnen, womit für den Arbeiter eine sozialistische Zwangsorgani-sation geschaffen und das Denunziantenwesen großgezogen wird, Bestimmungen, die sich nach allen Richtungen ungünstig aus-wirken werden.

Es wird der bestimmte Wunsch ausgesprochen, daß derartige Verträge nirgends und von keiner Meisterorganisation mehr ein-gegangen werden.»

Die Arbeitgeber sind mit dieser Auffassung nicht allein geblieben; auch die Arbeiterverbände, vor allem die «Christlichen», haben damals diesen Organisationszwang abgelehnt und wendeten ein, daß im Interesse der Erhaltung der Gesamtarbeitsverträge anders- oder nichtorganisierte Arbeiter nicht ausgeschlossen werden dürfen, und daß es eine Inkonsequenz sei, Bestimmungen zu treffen, durch welche «Arbeitsbrüder ihres freien Bestimmungsrechts oder ihrer bisherigen Erwerbsquelle beraubt würden¹²».

¹² Diese Äußerungen der Christlichen sind natürlich auch nicht mit dem Verbot vereinbar, welches die Bischöfe im Jahre 1920 erließen, worin diese den katholischen Bauarbeitern die Zugehörigkeit zum sozialistischen Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz verboten.

Infolge der stetigen Vergrößerung der verpflichtenden Kraft von Gesamtarbeitsverträgen war nicht nur in der Organisationspolitik, sondern auch in der Vertragspolitik der Arbeitgeber eine Wendung eingetreten. Als die Meister erkannten, daß der Gesamtarbeitsvertrag auch ihre Stellung gegenüber den Bauarbeitern stärkt, benützten sie nun ihrerseits das neue Prinzip in gewissem Sinne als Waffe. Das Streben der Meisterverbände ging dahin, durch Zentralverträge oder durch Vereinheitlichung der Ablaufstermine mehrerer Gesamtarbeitsverträge die Bauarbeiterverbände zu hindern, bei Erneuerung der Verträge erhöhte Forderungen kampfweise zu erzwingen, also zu verunmöglichen, daß bei Arbeiterbewegungen eine Gruppe von Meistern gegen eine andere ausgespielt werde. So stellte z. B. der Zentralverband des schweizerischen Maler- und Gipsermeisterverbandes im Jahre 1922 einen Normenvertrag als Vorbild für zu schaffende Gesamtarbeitsverträge auf, um die Arbeitsbedingungen nach einheitlichen Richtlinien zu regeln. Es wurde darin festgelegt, daß sämtliche Verträge auf einen bestimmten Termin ablaufen sollten, um so der Taktik der Gewerkschaften entgegenzutreten, schrittweise bald an diesem Ort in bezug auf die Arbeitszeit, bald an einem andern betreffend Löhne Vorteile zu erringen und im Falle von Aussperrungen Leute von einem Ort an den andern zu verschieben. Die Bestrebungen der Arbeitgeber gingen sogar so weit, die unausweichlichen Auseinandersetzungen zwischen Meistern und Bauarbeitern im gesamten Baugewerbe möglichst in dieselbe Zeit fallen zu lassen. Man wollte damit vermeiden, daß in einem Jahre die Bautätigkeit stocke, weil die Maurer, Zimmerleute und Handlanger die Arbeit einstellen, im andern, weil die Schreiner streiken. Diese Bestrebungen gelangen aber nicht in dem von den Arbeitgebern erhofften Maße, da die Baugewerkschaften mit aller Macht sich gegen den gleichzeitigen Vertragsablauf stellten und ihn aufs äußerste bekämpften.

*

Außerordentlich groß ist der Wandel im Gesamtarbeitsvertragswesen in den letzten fünfzehn Jahren. Den Ausgangspunkt hiezu bildeten der Rahmenvertrag für das Schreinergewerbe im Jahre 1937 und der Landesmantelvertrag im Baugewerbe vom Jahre 1938. Diese Landesverträge, die während des zweiten Weltkrieges erneuert wurden,

vereinbarten erstmals das vertragliche Schiedsgericht, durch welches schwere Arbeitskonflikte insbesondere während der ganzen Kriegsdauer vermieden werden konnten. Seit Beginn des zweiten Weltkrieges machte sich das Bedürfnis immer stärker geltend, die früheren Bestrebungen nach staatlichem Obligatorium des Gesamtarbeitsvertrages wieder aufzunehmen, d. h. dem Gesamtarbeitsvertrag einen über die Verbandsangehörigen hinausgehenden Wirkungsbereich zu geben¹³. Die Forderungen nach Allgemeinverbindlicherklärung wurden mit Nachdruck auch aus dem Lager des Baugewerbes erhoben. Als im Schreinerergewerbe im Jahre 1940 über einen Teuerungsausgleich verhandelt wurde, erklärte der Meisterverband, daß vorerst dafür gesorgt werden müsse, daß der vereinbarte Teuerungsausgleich auch von allen Meistern bezahlt werde. Speziell in diesem Gewerbe, wo eine scharfe Konkurrenz unter den Arbeitgebern herrscht, wurden Bedenken dagegen geäußert, daß die Lohnerhöhung nur von den organisierten Meistern ausgerichtet würde. Es mußten also Mittel und Wege gesucht werden, um die unsozialen Meister zu verpflichten, die vereinbarten Lohnerhöhungen ebenfalls restlos auszurichten, ansonst der Schreinermeisterverband es ablehnte, weitere Lohnerhöhungen zu gewähren. Die beiden Vertragsparteien haben denn beim Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit und beim schweizerischen Volkswirtschaftsdepartement zu wiederholten Malen das Begehren gestellt, der Bundesrat solle dafür sorgen, daß solche Abmachungen allgemeinverbindlich erklärt werden können. Diesem Begehren wurde im Jahre 1941 entsprochen und ein Bundesbeschluß gefaßt, wonach für alle Erwerbszweige Vereinbarungen und Vertragsbestimmungen verbindlich erklärt werden können¹⁴. Damit wurde durch den Gesamtarbeitsvertrag eine wichtige Grundlage für die Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz geschaffen. Nachdem die gesetzliche Grundlage für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen gegeben war, wurden vorab im Schreiner-, Maler- und Gipsergewerbe die Nichtverbandsfirmen durch die Allgemeinverbindlicherklärung zur Ein-

¹³ Bei der Ausarbeitung des revidierten Obligationenrechtes wurde schon die Forderung nach Allgemeinverbindlicherklärungen für sämtliche Arbeitsverhältnisse des Vertragsgebietes gestellt.

¹⁴ Bundesbeschluß über Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 1. Oktober 1941.

haltung der getroffenen Abmachungen verpflichtet, während im Hoch- und Tiefbaugewerbe es noch üblich ist, daß die Nichtverbandsfirmen unterschriftlich auf den Vertrag verpflichtet werden. Diese Zusammenarbeit hat sich auf die einzelnen Landesteile so ausgewirkt, daß eine starke Vermehrung der Gesamtarbeitsverträge erfolgte.

Das Bestreben der vertragschließenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ist heute allgemein, Gesamtarbeitsverträge auf einer tragfähigen Grundlage abzuschließen, die den Arbeitsfrieden sicherstellen und gleichzeitig dem Arbeitnehmer sichere und kontrollierte Arbeitsverhältnisse garantieren. Ferner soll durch die Einsetzung von paritätischen Kommissionen eine laufende Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewährleistet werden, die eine vertrauensvolle Berücksichtigung der entgegenstehenden Interessen im Rahmen vernünftiger Aussprache ermöglicht. Wie schon früher betont, hängt vom persönlichen Verhalten der Verhandlungspartner sehr viel ab, ob ein Vertrauensverhältnis geschaffen und damit ein Arbeitskonflikt vermieden werden kann. Da jede Differenz zwischen den vertragschließenden Parteien den Keim einer kämpferischen Auseinandersetzung in sich birgt, sollte auf beiden Seiten der Versuch unternommen werden, abzeichnende Schwierigkeiten zum Gegenstand von sachlichen Verhandlungen zu machen. Diesbezüglich wurde von Arbeitgeberseite oft gesündigt und sind verschiedentlich psychologische Fehler gemacht worden. Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß sich der Arbeitnehmer stets als der wirtschaftlich schwächere Teil betrachtet. Wenn er als gleichberechtigter Vertragspartner behandelt und geachtet wird, hat er viel weniger das Bedürfnis, die Kraft des Zusammenschlusses auf die Probe zu stellen und der Gegenpartei zu zeigen, daß er nicht machtlos ist.

Es wäre indessen falsch, würde man die Gesamtarbeitsvertragspolitik losgelöst von den Problemen wirtschaftlicher Natur betrachten, auf welche die vertragschließenden Parteien wenig Einfluß haben. Da das Konjunkturproblem naturgemäß immer wieder zu sozialen Spannungen führen muß, ist es notwendig, daß Staat und Wirtschaft eine aktive Konjunkturpolitik betreiben; denn von der allgemeinen Wirtschaftsgestaltung wird auch in Zukunft das Verhältnis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zueinander abhängig sein und den Gesamtarbeitsvertrag in seiner Bedeutung stärken oder wertlos machen.

III. Kapitel

Die vertragschließenden Parteien im Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt

Die gewerkschaftliche Organisation im Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt weicht kaum von jener des gesamtschweizerischen Baugewerbes ab. Sämtliche Berufsgruppen des Baugewerbes sind in den lokalen «Industrieverbänden» des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes (SBHV), des Christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes (CHB) und des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes (SMUV) zusammengefaßt, mit Ausnahme der beiden baugewerblichen Splittergruppen der Gipser und Plattenleger, die trotz wiederholten Bemühungen des SBHV ihre Selbständigkeit und Unabhängigkeit bewahrt haben. Von den rund 10 000 im Jahre 1951 im gesamten Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt beschäftigten und für eine Organisation in Frage kommenden Arbeitnehmer sind etwas mehr als die Hälfte organisiert. Diese verteilen sich auf die einzelnen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen wie folgt:

Tabelle XVII

Arbeitnehmerverbände im Basler Baugewerbe 1951

Verband	Mitgliederzahl
SBHV	2841
CHB	846
SMUV (soweit dem Baugewerbe angehörig)	1100
Gruppe Gipser	302
Gruppe Plattenleger	101
LFSA und VEA ¹	100
insgesamt	5290

Die Organisations- und Gesamtarbeitsvertragspolitik der Arbeitgeber im Basler Baugewerbe unterscheidet sich dagegen wesentlich von jener der übrigen Schweiz. Die Notwendigkeit eines lokalen

¹ LFSA = Landesverband Freier Schweizer Arbeiter
VEA = Verband evang. Arbeiter und Angestellter.

umfassenden Zusammenschlusses sämtlicher Arbeitgeber des Baugewerbes wurde in Basel frühzeitig erkannt und eine Organisation geschaffen, die bemerkenswert und an keinem andern Ort in nur annähernd dieser Form anzutreffen ist. Die Verhältnisse des reinen Städtkantons mit seinem hochentwickelten wirtschaftlichen Leben haben diese Organisationsbewegung ohne Zweifel begünstigt. Es rechtfertigt sich daher, die Entstehung und Entwicklung der baselstädtischen Arbeitgeberorganisation, die entscheidenden Einfluß auf die Gestaltung der Gesamtarbeitsverträge namentlich im Baugewerbe genommen hat, in Kürze zu schildern.

Unmittelbar Anstoß zur Bildung eines Einheitsverbandes der Arbeitgeber im baselstädtischen Baugewerbe bildeten die zu Beginn dieses Jahrhunderts und zu Ende des ersten Weltkrieges auftretenden sozialen Spannungen und die damit verbundenen Arbeitskonflikte. Die Jahrhundertwende brachte die große Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wegen der Abschaffung des Zehnstudentages. Auf Initiative des Baumeisterverbandes wurde im Jahre 1904 ein allgemeiner Meisterverband für das Bauhandwerk von Basel-Stadt gegründet, dem die folgenden elf Verbände angehörten: Baumeisterverband, Tiefbauunternehmerverband, Verband der Zimmerleute, Schreinermeisterverein, Malermeisterverband, Gipsermeisterverband, Verband der Schlossermeister, Verband der Baumaterialienhändler, Verband der Spenglermeister und Installateure, Gärtnermeisterverband und Fuhrhalterverband. Mit Bezug auf die Arbeitsverhältnisse war der Verbandszweck der, möglichst einheitliche Lohn- und Arbeitsbedingungen für das gesamte Basler Baugewerbe anzustreben und bei Lohnbewegungen und Arbeitseinstellungen gegenseitige Unterstützung zu gewähren.

Die junge Organisation ließ es gleich zu Beginn auf eine große Machtprobe ankommen, indem sie im Jahre 1905 – als die Schreiner, Zimmerleute und Schlosser streikten, um eine Verkürzung der Arbeitszeit zu erreichen – über die gesamte baselstädtische Bauarbeiterschaft die Aussperrung verhängte. Offensichtlich gaben sich die Verantwortlichen auf Arbeitgeberseite zu wenig Rechenschaft darüber, daß dieses organisatorisch und finanziell noch nicht gefestigte Gebilde auf die Dauer einer solchen Belastung nicht gewachsen sein konnte. Die Niederlage war für die Arbeitgeber nach nicht ganz dreißigtägiger Aussperrung eine vollständige, und der Verband hat sich in der Folge

von diesem Schlag nicht mehr erholen können. Durch den gezeigten geringen Solidaritätswillen war auch das Vertrauensverhältnis unter den Mitgliedern und in die Organisation erschüttert; es traten zwangsläufig interne Schwierigkeiten auf, die sich durch allzu diktatorische Bestimmungen noch verschärften. Anlaß zu Streitigkeiten gab vor allem die Bestimmung, daß jedes Mitglied die Verpflichtung habe, bei Vergebung von Arbeiten und Lieferungen nur Verbandsmitglieder in Konkurrenz zu ziehen und zu berücksichtigen. Der Allgemeine Meisterverband für das Basler Bauhandwerk löste sich im Jahre 1911 nach sechsjähriger Tätigkeit auf. Sein Verdienst bleibt es jedoch, bahnbrechend gewirkt zu haben für den Gedanken der Schaffung einer allgemeinen kantonalen Arbeitgeberorganisation, der im Jahre 1919 mit der Gründung des Basler Volkswirtschaftsbundes verwirklicht wurde.

Die sozialen Auseinandersetzungen unmittelbar nach dem ersten Weltkrieg mit allen ihren Auswirkungen haben auf Arbeitgeberseite erneut nach einem allumfassenden Zusammenschluß der Unternehmer gerufen. Wohl waren sämtliche Berufsverbände des Baugewerbes dem Kantonalen Gewerbeverband Basel-Stadt angeschlossen. Das Gewerbe selbst fühlte sich jedoch zu schwach im Abwehrkampf gegen die Forderungen der Gewerkschaften. Zwischen Industrie, Handel und Gewerbe sollte daher eine Verbindung hergestellt werden, die den Arbeitgebern ermöglichte, geschlossen den gewerkschaftlichen Begehren entgegenzutreten. Die Zersplitterung in Arbeitgeberkreisen war allgemein, und jede Organisation in Industrie und Gewerbe führte ohne Konsultation der übrigen Verbände Lohn- und Vertragsverhandlungen durch. Den Gewerkschaften fiel es damals leicht, in irgendeiner Branche eine Forderung durchzusetzen, die dann für sämtliche Wirtschaftsgruppen und nicht zuletzt auch für das Baugewerbe präjudizierlich wirkten. Um dieses «Fahren auf verschiedenen Geleisen» zu verhindern und eine gewisse Linie in die Vertragspolitik der Arbeitgeber in Gewerbe, Handel und Industrie zu bringen, wurde im Jahre 1919 der «Basler Volkswirtschaftsbund» (BVB) gegründet ².

² Die Bezeichnung «Basler Volkswirtschaftsbund» wurde gewählt, weil bei der Gründung teilweise noch die Meinung bestand, daß der Organisation auch Arbeitnehmerverbände beitreten könnten; man dachte dabei vor allem an Angestelltenverbände. Der Name «Basler Arbeitgeberverband» wäre passender gewesen. Der heute auf dem Platze Basel existierende Arbeitgeberverband hat mit dem Basler

Aus seinem ersten Tätigkeitsbericht sei folgende Stelle hier angeführt, die die Ereignisse und Strömungen, die damals zur Bildung des BVB geführt haben, vergegenwärtigt:³

«Auf Seiten der Arbeitgeber war von jeher Zersplitterung das Kennzeichen der Sachlage und infolgedessen gelang es leicht, Forderungen zur Geltung zu bringen, die schwer in die wirtschaftlichen Verhältnisse einschnitten und die zurückzuweisen gewesen wären, wenn die Interessen sämtlicher oder einer größeren Zahl der Arbeitgeber auf eine gleiche Verteidigungslinie hätten gebracht werden können. So wie die Sachlage aber war, gelang es bei jeder Verhandlung über eine Lohnforderung, der betreffenden Gruppe irgendwelche Extraleistungen abzumarkten, die von den anderen noch nicht zugestanden war, und an Hand dieses Zugeständnisses wurden der Reihe nach die andern Organisationen vorgenommen, wobei immer wieder versucht wurde, über das schon Erreichte hinauszugehen. Insbesondere zwischen dem Handwerk und der Großindustrie machte sich der Mangel an Übereinstimmung fühlbar. Die Großbetriebe, welche in ihren ausgedehnten Werken Handwerksbetriebe besaßen, nahmen im Ganzen keine Rücksicht auf die Lohnverhältnisse bei den Handwerksmeistern und es ergab sich daraus eine Benachteiligung dieser letzteren.»

Gemäß Statuten hat der Basler Volkswirtschaftsbund den Zweck: Die gemeinsamen Interessen von Gewerbe, Handel und Industrie zu wahren und zu vertreten, namentlich wo diese Aufgabe über die Kraft der einzelnen Verbände hinausgeht; die einzelnen Verbände nach Kräften, z. B. auch finanziell, zu unterstützen. Zu diesem Zwecke kann er beispielsweise

- a) die Verhandlungen mit Arbeiter- oder Angestelltenorganisationen übernehmen, soweit dies nicht von seiten der einzelnen Verbände geschieht;

Volkswirtschaftsbund nichts zu tun. Es handelt sich auch nicht um eine Spitzenorganisation der Arbeitgeber. In diesem Verband sind lediglich Einzelfirmen zusammengeschlossen, die ihrer Tätigkeit nach weder dem Gewerbeverband noch der Handelskammer nahestehen. In neuester Zeit sind hier die Grenzen allerdings etwas verwischt worden. – Die Zusammenarbeit des BVB mit den zwei größten Mitgliedschaftsverbänden, dem Gewerbeverband und der Basler Handelskammer, war stets eine gute.

³ Basler Volkswirtschaftsbund, Basel, 1. Jahresbericht 1919/20.

- b) als Vertragspartei eintreten bei allfälligen kollektiven Arbeitsverträgen einzelner seiner Mitglieder;
- c) die Vertretung der Interessen seiner Mitglieder gegenüber den Behörden übernehmen;
- d) die Organisation solcher Geschäftsbranchen in die Wege leiten, die bisher noch nicht organisiert sind;
- e) einen Bund zur Wahrung der Interessen von Gewerbe, Handel und Industrie in der ganzen Schweiz ins Leben rufen.

Als spezifischer Arbeitgeberverband befaßt sich der Basler Volkswirtschaftsbund ausschließlich mit sozialpolitischen Fragen. Eine seiner Hauptaufgaben bildet die Vertretung der Arbeitgeberinteressen bei der Regelung der Arbeitsbedingungen. Voraussetzung für die richtige Erfüllung dieser Aufgabe ist ein dauernder Kontakt der Arbeitgeberschaft in Industrie, Handel und Gewerbe. Zur Herstellung dieses Kontaktes beim Abschluß und der Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen oder bei der einseitigen Regelung der Arbeitsbedingungen und zur Sicherstellung einer einheitlichen Politik in Fragen des Arbeitsrechtes besteht eine zwölf- bis fünfzehnköpfige Tarifkommission. Auf Grund eines Reglementes sind allgemeine Änderungen der Arbeitsbedingungen in irgendeiner Branche dieser Kommission zu unterbreiten, die ihrerseits Richtlinien und Empfehlungen erläßt. Die Tarifkommission hat sich in der Praxis bewährt und die von den einsichtigen Arbeitgebern so langersehnte Koordination der Vertragspolitik gebracht. Mit folgenden Worten schildert der erste Jahresbericht die Tätigkeit des Basler Volkswirtschaftsbundes treffend: «Seine Haupttätigkeit war zuerst die einheitliche Bearbeitung sämtlicher Tarifverträge, welche die einzelnen ihm angeschlossenen Verbände zu behandeln hatten. Es mag diese Kleinarbeit etwas kontrastieren mit den großen Zielen, die man bei der Gründung im Auge hatte; allein sie erwies sich absolut als notwendig, um auch diesen großen Zielen nachleben zu können. Nur wenn die Verhandlungen mit den Arbeitnehmern nach einheitlichen Gedanken durchgeführt wurden, konnte es gelingen, in den Kreisen der Arbeitgeber jene Beruhigung zu schaffen, welche notwendig war und deren jeder bedurfte.»

Die Vertragsverhandlungen im gesamten Bau-, Holz- und Metallgewerbe werden heute ausschließlich vom Basler Volkswirtschaftsbund geführt, der auch als vertragschließende Partei auftritt und mit Ausnahme des Gipser- und Plattenlegergewerbes sämtliche

Gesamtarbeitsverträge mitunterzeichnet. Gerade für das Baugewerbe hat sich die Institution des Basler Volkswirtschaftsbundes als segensreich ausgewirkt, führte doch diese Art der Interessenvertretung und der Verhandlungen weitgehend zu einer Angleichung der Arbeitsbedingungen in allen baugewerblichen Berufsgruppen. Diese ausgleichende Funktion minderte zugleich die sozialen Spannungen, die zwischen einzelnen Berufsgruppen wegen allzu stark auseinanderfallender Lohn- und Arbeitsbedingungen entstehen könnten, herab und half indirekt mit den Arbeitsfrieden zu sichern ⁴.

Entsprechend dem fortschrittlichen und sozialen Geist der Mehrzahl der Arbeitgeber im Basler Baugewerbe hat der Verband nicht nur eine defensive Gesamtarbeitsvertragspolitik betrieben, sondern durch eine konstruktive und weitsichtige Politik Vertragswerke geschaffen, die als besser und zweckmäßiger angesehen werden dürfen als diejenigen der gesamtschweizerischen oder anderer kantonaler Verträge. An dieser Stelle sei nur auf die in der ganzen Schweiz einzig dastehende Vertragskontrolle hingewiesen. Am Zustandekommen des Arbeitsrappengesetzes in den Krisenjahren 1935/36, mit welchem gleichzeitig die Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe auf zehn Jahre fest abgeschlossen wurden, war der Basler Volkswirtschaftsbund und seine führenden Persönlichkeiten maßgebend beteiligt. Ferner hat er tatkräftig mitgewirkt, als im Jahre 1947 die mit dem Arbeitsrappen in Zusammenhang stehenden abgelaufenen Gesamtarbeitsverträge auf eine neue tragfähige Grundlage gestellt werden mußten. Der Basler Arbeitsrappen als eine der originellsten Leistungen des Kantons zur Krisenbekämpfung und die damit verbundene Vereinbarung über die Neuordnung der Gesamtarbeitsverträge werden uns im nächsten Abschnitt noch speziell beschäftigen.

In seiner mehr als dreißigjährigen Tätigkeit hat der Basler Volkswirtschaftsbund bewiesen, daß er gemäß seinen Statuten gehandelt hat, die ihm vorschreiben für den sozialen Frieden und Ausgleich in Basel zu arbeiten.

⁴ Die wenigen Streiks (Holzarbeiter 1930, Gipser und Plattenleger 1947) beweisen dies.

Tabelle XVIII

*Zahl der dem Basler Volkswirtschaftsbund angeschlossenen Betriebe
des engeren Baugewerbes
1951*

Verband	Anzahl Mitglieder
Baumeisterverband	44
Dachdeckermeisterverband	10
Drechslermeisterverband	8
Gipsermeisterverband	21
Glasermeisterverband	10
Verband Basler Holzindustrieller	18
Malermeisterverband	124
Genossenschaft der Plattengeschäfte	9
Schlossermeisterverband	50
Schreinermeisterverband	83
Verband der Spenglermeister und Installateure	113
Tiefbauunternehmerverband	11
insgesamt	501

Von den im Jahre 1951 im engeren Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt bestehenden 879 Betrieben sind 501 oder rund 57% in Berufsverbänden, die dem Basler Volkswirtschaftsbund angeschlossen sind, organisiert.

Die Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe

1. Grundsätzliches zum Gesamtarbeitsvertragsrecht ¹

Gesamtarbeitsverträge sind ihrem Wesen nach Abkommen, die durch übereinstimmende gegenseitige Willensäußerung der vertragsschließenden Parteien zustande kommen. Da erste Voraussetzung für den Abschluß kollektivvertraglicher Regelungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen das Vorhandensein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ist, wurden im vorhergehenden Abschnitt jene Organisationen festgestellt, die als Parteien von baugewerblichen Gesamtarbeitsverträgen in Erscheinung treten und zugleich auch deren Vertragspolitik aufgezeigt.

Entwicklungsgeschichtlich kristallisierte sich aus den kollektiven Kämpfen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer mehr der Gedanke heraus, durch Schaffung eines besonderen Vertragsrechtes den Streitparteien eine Stütze zur Lösung ihrer Arbeitskonflikte zu

¹ Für die rechtliche Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweiz ist das Obligationenrecht maßgebend, das in den Art. 319–362 die Rechtsgrundlage zum Dienstvertrag umschreibt. Ausgangspunkt für die rechtliche Seite des Gesamtarbeitsvertrages ist das Buch Philipp Lotmars über den «Arbeitsvertrag», Leipzig 1902. Vergleiche weiter Roman Boos: «Der Gesamtarbeitsvertrag», Diss. Zürich 1916; F. Schmelzer: «Tarifgemeinschaften», Leipzig 1906; ferner den Art. «Gesamtarbeitsverträge» im Handbuch der schw. Volksw., Bd. I, 1939.

Der Gesamtarbeitsvertrag, der selber nur in zwei Artikeln des OR (322 und 323) geregelt ist, hat sich, wie eingangs erwähnt, in der Mitte zwischen dem Einzeldienstvertragsrecht und dem öffentlichen Arbeitsrecht entwickelt. Durch die beiden Berührungspunkte sind dem Gesamtarbeitsvertrag für seine Entwicklung Grenzen gesetzt. Trotz diesen Grenzen stehen dem GAV große Entwicklungsmöglichkeiten offen, die heute – nach einer relativ kurzen Erfahrungszeit von einem halben Jahrhundert – noch lange nicht erschöpft sind.

geben. Mit der Verankerung des Gesamtarbeitsvertrages im revidierten Obligationenrecht von 1911 wurde der bisherige Zustand der sozialen Rechtlosigkeit in einen Rechtszustand des Vertrages umgewandelt². Der Gesamtarbeitsvertrag wird im Obligationenrecht allerdings nur summarisch geregelt, indem die Artikel 322 und 323 bestimmen, daß Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände mit Arbeitnehmerorganisationen durch Gesamtarbeitsvertrag bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeiter aufstellen können; dabei sind Einzeldienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen werden, nichtig, soweit sie den im Gesamtarbeitsvertrag aufgestellten Bestimmungen widersprechen.

Mit dieser eindeutig und klar gefaßten gesetzlichen Regelung wird dem Gesamtarbeitsvertrag ausdrücklich «normative» Wirkung und das Prinzip der «Unabdingbarkeit» zuerkannt. Schließen beispielsweise der Schweizerische Baumeisterverband und der Schweizerische Bau- und Holzarbeiterverband einen Gesamtarbeitsvertrag ab, so gelten die darin festgelegten Bestimmungen unmittelbar für sämtliche Mitglieder beider vertragschließenden Parteien, d. h. die Bestimmungen werden automatisch zum Inhalt der Einzeldienstverträge, es sei denn, die an einem Dienstverhältnis Beteiligten treffen weitergehende oder günstigere Abmachungen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, daß im Einzeldienstvertrag getroffene Abreden, die den normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages widersprechen – insofern diese Sonderabmachungen für den Arbeitnehmer ungünstiger lauten – nichtig sind. Diese Wirkung der Nichtigkeit ist unter dem Begriff der «Unabdingbarkeit» bekannt. Einer gesamtarbeitsvertraglich unterstellten Baufirma ist es somit nicht gestattet, einen Maurer oder Handlanger zu einem niedrigeren als im Gesamtarbeitsvertrag festgesetzten Lohn einzustellen bzw. zu beschäftigen, auch dann nicht, wenn sie nach dem Günstigkeitsprinzip beispielsweise in bezug auf die Bauzulage dem betreffenden Arbeitnehmer ein weitergehendes Entgegenkommen zeigt, als sie nach Vertrag verpflichtet wäre. Die Firma hat in jedem Fall durch die Auszahlung eines untertariflichen Lohnes eine Vertragsverletzung begangen und kann sich nicht darauf berufen, sie habe ja in anderen Punkten des Arbeitsverhältnisses dem Arbeit-

² L. Burckhardt: Das Problem des Rechtsschutzes im Gesamtarbeitsvertrag, dargestellt an den Basler GAV; in *Wirtschaft und Recht*, Heft 1, 1950.

nehmer mehr zukommen lassen als die minimalen Vorschriften dies erfordern. Die in einem Gesamtarbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen müssen in allen Punkten und jederzeit eingehalten werden; einzelne kollektivvertraglich festgesetzte Minimalanforderungen können nicht dadurch abbedungen werden, daß ein Arbeitgeber in anderen Vertragspositionen über die minimalen sozialen Leistungen hinausgeht. Freiheit in der Gestaltung des Einzeldienstvertrages besteht nur in jenen Punkten, wo der Gesamtarbeitsvertrag keine zwingenden Bestimmungen enthält.

Erfüllt der Arbeitgeber die gesamtarbeitsvertraglichen Pflichten in irgendeinem Punkte nicht, so hat sich der Arbeitnehmer für seine Ansprüche zu wehren, indem er von seinem ihm zustehenden Nachforderungsrecht Gebrauch macht, auf das er während der Dauer des Dienstvertrages nicht verzichten kann. Gegenüber dem Einzeldienstvertragsrecht verstärkt sich im Kollektivvertragsrecht die Position des Arbeitnehmers insofern, als hinter ihm ein vertragschließender Verband steht, der ihm hilft seine Nachforderung durchzusetzen. Das Nachforderungsrecht des Arbeitnehmers – das sich aus der Normativwirkung ergibt – ist indes nicht das einzige Mittel, um die Durchsetzung gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen zu erreichen.

Ganz allgemein erwächst aus der Eigenart der Gesamtarbeitsverträge für die Vertragsparteien die schuldrechtliche Verpflichtung, auf ihre Mitglieder in dem Sinne einzuwirken, daß diese sich an die gesamtarbeitsvertraglichen Normen halten. Wenn auch die Einwirkungspflicht der Durchsetzungsgarantie nicht gleichgestellt werden kann, da die Machtmittel der Verbände gegenüber ihren Mitgliedern beschränkt sind, sind doch in vielen Gesamtarbeitsverträgen Verfahrensregeln und Sanktionsmöglichkeiten eingebaut worden, die einen sauberen und reibungslosen Vollzug des Vertragswerkes gewährleisten.

Einmal mehr zeigt sich auch hier bei der Darstellung der rechtlichen Seite des Gesamtarbeitsvertrages, welche Bedeutung den vertragschließenden Verbänden zukommt. Das Nachforderungsrecht, die Einwirkungspflicht und die Durchsetzbarkeit hängen weitgehend davon ab, wie stark und durchorganisiert die gegenseitigen Vertragsparteien sind. Die Schwächen des Gesamtarbeitsvertragsrechts, die offensichtlich vorhanden sind, können nur Berufsorganisationen überwinden, die über eine gewisse Machtstellung in ihrem Berufszweig

verfügen. Die vertragschließenden Arbeitnehmerverbände müssen überdies an Bedeutung und Macht zumindest den Arbeitgeberorganisationen gleichwertig sein, um mit diesen auf gleichem Fuße über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen verhandeln zu können. Nur wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, dürfen die Tarifunterworfenen mit einheitlichen, stabilen Arbeitsverhältnissen und einem gesicherten Arbeitsfrieden rechnen.

Im Gesamtarbeitsvertrag findet der Arbeitsfrieden seine Konkretisierung in der sogenannten «Friedenspflicht», welche die vertragschließenden Verbände verpflichtet, während der Geltungsdauer des Vertrages alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses zu unterlassen und alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit solche unterbleiben. An der als Gegenleistung der Arbeitnehmer für die im Vertrag offerierte Besserstellung zu wertende Friedenspflicht ist namentlich der Arbeitgeber interessiert, kann er doch für die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages mit konstanten Arbeitsbedingungen rechnen und diese als feste Kostenbestandteile in seine Kalkulation einsetzen. Der Arbeitgeber betrachtet den Gesamtarbeitsvertrag jedoch nicht nur als Instrument des Arbeitsfriedens. Er verspricht sich von ihm auch eine Kartellwirkung in dem Sinne, daß seine als Konkurrenten auftretenden Berufskollegen durch den Vertrag gezwungen werden, die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten wie er. In einem lohnintensiven Gewerbe wie dem Baugewerbe spielt die Ausschaltung des sozialen Dumpings eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Um diese Ziele besser zu verwirklichen, trachten die Vertragsparteien danach, den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages in räumlicher, zeitlicher und personeller Hinsicht auszudehnen. Mit Bezug auf den räumlichen Geltungsbereich zeichnet sich immer mehr die Tendenz ab, die Gesamtarbeitsverträge auf breiteste Grundlage zu stellen, d. h. die Arbeitsbedingungen nicht nur lokal, sondern mittels Landesverträgen für das ganze Gebiet der Schweiz zu regeln. Eine stabilisierende Wirkung kann ferner erzielt werden, wenn Gesamtarbeitsverträge auf eine längere Dauer abgeschlossen werden. Man muß sich von vornherein bewußt sein, daß in Verträgen mit langer Laufzeit die notwendigen Anpassungsmöglichkeiten an die jeweils sich verändernden Verhältnisse gegeben sein müssen. Die Verbindung einer gewissen Stabilität der Verhältnisse mit gleichzeitiger sozialer

Entwicklung kann dadurch erreicht werden, indem maximale Vertragsdauer mit maximaler Beweglichkeit bei den wichtigsten Vertragspositionen (wie Lohn) gekoppelt werden. Sobald eine Revisionsklausel in einem Gesamtarbeitsvertrag besteht, stößt eine lange Geltungsdauer auf keinerlei Bedenken.

Als dritte und zugleich wichtigste Komponente für stabile und gesicherte Verhältnisse erweist sich die Ausdehnung des Gesamtarbeitsvertrages über den Kreis der den vertragschließenden Organisationen angeschlossenen Mitglieder hinaus auf sämtliche Berufsangehörige des durch den Gesamtarbeitsvertrag erfaßten Gebietes. Erreicht wird dieses Ziel durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

Einleitend stellten wir fest, daß nach Art. 323 OR, Gesamtarbeitsverträge nur für jene Dienstverträge mit Wirkung verbunden sind, die zwischen Mitgliedern der vertragschließenden Verbände abgeschlossen werden. Da die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen aus Gründen des sozialen Dumpings und der Schmutzkonzurrenz einem allgemeinen Bedürfnis entsprach, wurde im Jahre 1941 die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen in Form eines dringlichen Bundesbeschlusses eingeführt³. Unter bestimmten Voraussetzungen sind Bund und Kantone ermächtigt, auf Antrag der Vertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung für einen Vertrag auszusprechen. Mit diesem staatlichen Akt werden die Außen-seiter auf den Vertrag verpflichtet, der seinen privatrechtlichen Charakter damit in keiner Weise verändert.

Die Allgemeinverbindlicherklärung hat im schweizerischen Baugewerbe bis heute wertvolle Dienste geleistet, insbesondere durch die Förderung der Lohnanpassung an die Teuerung. Überdies hat diese Institution in vielen baugewerblichen Berufen die Ausdehnung von Gesamtarbeitsverträgen überhaupt erst ermöglicht. Sozial- und wirtschaftspolitische Bedeutung wird die AVE voraussichtlich in Krisenzeiten erlangen, wo Konkurrenz- und Preisdruck zur richtigen Aus-

³ Der Bundesbeschluß über die AVE von GAV wurde in der Zwischenzeit dreimal verlängert und läuft Ende 1954 ab. Zu erwähnen ist, daß mit der Annahme der neuen Wirtschaftsartikel im Jahre 1947 eine einwandfreie Verfassungsgrundlage besteht, die den Bund zum Erlaß von Vorschriften über die AVE ermächtigt (BV Art. 34^{ter}, Abs. 1, lit. c). Die Arbeiten zur Überführung der AVE in die ordentliche Gesetzgebung sind gegenwärtig im Gang.

wirkung gelangen. In jenen Zeiten dürfte auch der Vereinheitlichung der Konkurrenzbedingungen mit Bezug auf den Lohnfaktor wesentliches Gewicht beigemessen werden. Die gegenwärtig bestehende Hochkonjunktur hat in verschiedenen Berufen des Baugewerbes das Lohngefüge aus den Angeln gehoben. Im Gipser- und Plattenlegergewerbe beispielsweise, zwei Berufe, die ohnehin überhöhte Vertragslöhne aufweisen, liegt heute der effektiv zur Auszahlung gelangende Lohn in den Städten Basel und Zürich fast um einen Franken über dem Vertragslohn. In Krisenzeiten bilden sich solche Konjunkturlöhne sofort wieder zurück; im gewissenlosen Konkurrenzkampf werden dann vor allem die Außenseiter zum Mittel der untertariflichen Löhne greifen. Dieser Entwicklung vorzubeugen bzw. Schranken zu setzen, dient die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

2. Gesamtarbeitsvertrag und Gesetz

Nicht nur die Praktiker wie namentlich die Funktionäre der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die sich im täglichen Leben dieses Vertragsinstrumentes zu bedienen haben, sondern ebenso sehr die Wissenschaftler und unter diesen die Arbeitsrechtler haben sich des eigenartigen Rechtsgebildes des Gesamtarbeitsvertrages angenommen und seinem Wesen nachgespürt bzw. dieses zu erklären versucht. Die wissenschaftliche Diskussion entbrannte nicht nur in den Jahren 1909/11 bei der Aufnahme gesamtarbeitsvertraglicher Bestimmungen in das Obligationenrecht, sondern gegenwärtig erneut bei der Abklärung der Frage über die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit eines weiteren Ausbaues des Gesamtarbeitsvertragsrechts. Näher auf diese Auseinandersetzung einzutreten erlaubt das uns gestellte Thema nicht ⁴. Es sei lediglich noch ein Problem kurz berührt, das die Ge-

⁴ Vergleiche Bericht und Gesetzesentwurf für ein Bundesgesetz über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlicherklärung, Biga, Dezember 1950.

Vergleiche hiezu weiter: Alfred Hueck: Der Schweiz. Entwurf zu einem BG über den GAV und dessen AVE, in Recht der Arbeit, 1951, Heft 2, S. 41 ff.

H. P. Tschudi: Gesamtarbeitsvertrag und Allgemeinverbindlicherklärung, in Gewerkschaftliche Rundschau, 1951, Heft 3, S. 73 ff.

Gesamtarbeitsvertrag und Sozialgesetzgebung, bearbeitet durch einen Ausschuß der Schweiz. Vereinigung für Sozialpolitik, in Wirtschaft und Recht, 1952, Heft 1, S. 120 ff.

mütter immer wieder beschäftigt und die Gesamtarbeitsvertragspolitik der Verbände tangiert – jenes von Gesetz und Vertrag.

Die Baugewerbegruppe des Schweizerischen Gewerbeverbandes hat zu wiederholten Malen festgestellt, daß bestimmte auf freiwilliger Basis getroffene Abmachungen in Gesamtarbeitsverträgen von gewissen Kreisen mehr und mehr als Grundlage und Mittel zum Zweck benutzt werden, um öffentlich-rechtliche Regelungen anzustreben. Diese Tendenz wird als Gefährdung des Gesamtarbeitsvertrages taxiert und erklärt, die Bereitschaft der Arbeitgeber, auf dem Wege des kollektiven Arbeitsrechts die Arbeitsverhältnisse zu regeln, müsse durch dieses Vorgehen in Frage gestellt werden. Tatsache ist jedenfalls, daß in verschiedenen Kantonen auf Grund vertraglicher Regelungen in einzelnen Branchen entsprechende kantonale Gesetze durchgebracht wurden, wobei nur in jenen Fällen das Gesetz zur Anwendung kommen soll, wo der Vertrag weitergehende Bestimmungen enthält. Das Günstigkeitsprinzip gilt demnach auch hier bei Gesetz und Vertrag. Durch die verschiedenen kantonalen Erlasse über Ferien, Feiertagsentschädigung, Familienausgleichskassen usw. zeichnet sich bei den Arbeitgebern ein gewisses Nachlassen des Vertrauens in eine loyale Zusammenarbeit und in das Institut des Gesamtarbeitsvertrages ab. Namentlich im Baugewerbe stellt man fest, daß die Bereitschaft auf dem Wege der freiwilligen Vereinbarung neue Konzessionen zu machen, stark nachgelassen hat. In gewissen Kreisen herrscht die Meinung, man habe den Gewerkschaften nahe zu legen, in Zukunft sich entweder für den Gesamtarbeitsvertrag oder das Gesetz zu entscheiden. Dort, wo gesetzliche Vorschriften bestehen, soll der Vertrag nichts mehr zu suchen haben. Nach Inkrafttreten gesetzlicher Vorschriften über das Arbeitsverhältnis sollen die entsprechenden gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (z. B. Ferienbestimmungen) dahinfallen und nicht mehr Gegenstand einer gesamtarbeitsvertraglichen Diskussion bilden. Wenn ein namhafter sozialistischer Arbeitsrechtler darauf hinweist, «daß ein Sozialgesetz nicht den Abschluß der Entwicklung darstelle, sondern es die Aufgabe der Gewerkschaften bleibe im Gesamtarbeitsvertrag bessere Lösungen zu erkämpfen und damit wiederum besseren Gesetzen die Bahn zu ebnen», so versteht man einigermaßen jene Kreise, die in jeder kollektiven Abmachung eine Vorstufe für gesetzliche Regelungen und etatistische Zielsetzungen sehen.

Die Skepsis der Arbeitgeber dürfte bis zu einem gewissen Grade herabgemindert worden sein durch zwei Bundesgerichtsentscheide, die das Genfer Gesetz über bezahlte Feiertage und eine Bestimmung des zürcherischen Ruhetagsgesetzes betreffend Vergütung des Lohnausfalles an öffentlichen Ruhetagen als verfassungswidrig bezeichnet und aufgehoben haben ⁵. Die Stellung des Gesamtarbeitsvertrages als Rechtsinstitut zur Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dadurch wieder gefestigt und damit auch die Gesetzeskompetenz der Kantone klar umrissen, indem diese auf dem Gebiete des Zivilrechtes nicht legiferieren dürfen.

Bei den einsichtigen Vertretern auf gewerkschaftlicher Seite herrscht übrigens auch nicht eitel Freude über die in jüngster Zeit sich abzeichnende Legiferierungswut. Der Abschluß des gewerkschaftlichen Kampfes um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen – sofern es zu einem solchen überhaupt je kommen wird – wird keinesfalls in der Verankerung des durch Gesamtarbeitsverträge Erreichten im Gesetz gesehen. Arthur Steiner hat dieses Problem wohl richtig aufgezeigt, wenn er sagt ⁶: « Wenn wir auch im Vertrag eine Entwicklung erblicken, die schweizerischer Art ist und der das Gesetz nicht zu folgen vermag, weil die Aufgaben andere sind, so wäre es falsch, das Gesetz auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes abzulehnen. Was wir aber fordern, ist eine gesetzgeberische Tätigkeit, welche den Vertrag nicht rivalisiert. Den Vertrag konkurrenzieren heißt den Weg einer schweizerischen Lösung torpedieren, die wir für ein Land, das wieder einmal im heftigen Konkurrenzkampf zum Ausland stehen wird, als erforderlich betrachten. Es ist falsch, zu glauben, der Vertrag ließe sich durch das Gesetz nicht verdrängen. Wer Stück um Stück aus dem Vertrag herausbricht, der macht diesen uninteressant und mit der Zeit überhaupt unmöglich. Welche Bedeutung besitzt beispielsweise noch ein Vertrag, dessen Ferienbestimmungen liquidiert werden, weil ein Feriengesetz an Stelle der vertraglichen Regelung tritt? Oder wenn die Feiertagsentschädigungen öffentlich-rechtlich geordnet werden und sich deshalb im Vertrag erübrigen, wenn kantonale gesetzliche Familien- und Kinderzulagen eingeführt werden, die früher ebensogut durch vertragliche Ausgleichskassen ausgerichtet worden

⁵ Bundesgerichtsentscheide vom 8. und 22. 11. 1950. Ps. Bg. 40 Nr. 19.

⁶ Arthur Steiner, Vizepräsident des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes, Geschäftsbericht 1951 des SMUV, S. 170 ff.

sind? Ein solcher Vertrag wird vom Gesetz ausgehöhlt. Es bleibt schlußendlich nichts mehr als die Friedenspflicht bestehen und die will niemand ohne Gegenleistung anerkennen. Solche Verträge sind wertlos, sie sehen aus wie ein abgeräumter Christbaum, den man dem Ofen übergibt. Damit wird aber auch eine Idee, die volkswirtschaftlich bedeutungsvoll ist, beerdigt.»

Ungeachtet dieser Diskussion über Gesetz und Vertrag sind das Institut des Gesamtarbeitsvertrages und jenes der Allgemeinverbindlicherklärung von GAV gegenwärtig die wirksamsten Mittel, die den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zur Verfügung stehen, um ihre gegenseitigen Beziehungen auf dem Wege der Zusammenarbeit und der Verständigung zu regeln und sichere und kontrollierte Arbeitsbedingungen zu garantieren, ohne den Arbeitsfrieden im Betrieb und Beruf zu gefährden.

3. Wechselwirkungen zwischen Gesamtarbeitsverträgen, Außenseitern und Kartellwesen

Nun sind aber theoretische Überlegungen zum Gesamtarbeitsvertragsrecht für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Baugewerbe nicht so sehr von Belang, als vielmehr die praktische Handhabung der Verträge, die auch ohne genügend gesetzlich fundierte Grundlagen gewachsen sind. Über allem steht der Zweckmäßigkeitsgedanke und nicht die theoretische Ergründung dieses rätselhaften Vertragsinstitutes, das von Rechtsgelehrten als ein «Fremdkörper in unserer Rechtsordnung» bezeichnet wird. Was zählt ist das, daß die Wirtschaft sich dieses Rechtsinstitutes bedient. Die Gesamtarbeitsverträge haben in den letzten Jahrzehnten eine enorme Ausdehnung und Ausweitung erfahren und keine gesetzlichen Lücken im Vertragsrecht vermochten diese Entwicklung aufzuhalten. Von Fachleuten und mehr noch von Laien wurden Verträge produziert und Bestimmungen in dieselben aufgenommen, ungeachtet und unbekümmert darum, ob diese nach den allgemeinen Grundsätzen des Obligationenrechtes haltbar sind oder nicht ⁷.

⁷ Aus wissenschaftlichen Kreisen werden stets Bedenken laut; man zweifelt, daß bei den gegenwärtigen Rechtsverhältnissen die Gesamtarbeitsverträge Bestand haben. Eine private Studiengruppe, in welcher die bestausgewiesenen Arbeitsrechtler der Schweiz vertreten sind, schreibt beispielsweise in ihrem Bericht über

Insbesondere im Baugewerbe richtet sich das ganze Handeln danach, den Arbeitsfrieden zu sichern und damit die Durchführung der Bauarbeiten vor jeglicher Störung, sei es durch Streiks oder Aussperrung zu bewahren. Die Erhaltung des Arbeitsfriedens ist nicht nur eine soziale Tat, sondern hat ihre praktisch wirtschaftliche Seite.

Tabelle XIX ⁸

*Zahl der Bewegungen im Baugewerbe mit und ohne Arbeitseinstellung
in den Jahren 1936–1949*

Jahr	Zahl der Bewegungen			Zahl der betroff. Betriebe	An den Bewegungen teilnehmende Arbeiter		
	mit Streiks	ohne Streiks	insgesamt		insgesamt	ohne Arbeitseinstellungen	mit Arbeitseinstellungen
1936	32	94	126	3 137	37 700	35 252	2448
1937	19	232	251	4 745	49 680	47 745	1935
1938	16	158	174	9 970	42 574	41 977	597
1939	10	41	51	1 598	15 506	15 442	64
1940	4	143	147	9 857	71 579	71 454	125
1941	7	204	211	15 237	93 219	93 091	128
1942	12	321	333	16 961	119 074	118 664	410
1943	24	428	452	17 843	137 820	135 801	2019
1944	9	379	388	18 109	118 683	117 981	702
1945	15	394	409	16 644	121 282	120 323	959
1946	14	303	317	19 111	121 363	120 518	845
1947	18	221	239	22 445	165 381	163 131	2250
1948	6	115	121	18 806	131 690	131 334	356
1949	4	17	21	1 385	13 592	12 891	701

den «Ausbau des Rechts der Gesamtarbeitsverträge» in Wirtschaft und Recht, 1950, Heft 1: «Es scheint nicht ausgeschlossen, daß bei rückläufiger Konjunktur die Versuchung wächst, sich gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu entziehen. Wenn die ordentlichen Gerichte gesamtarbeitsvertragliche Regelungen, welche auf einer rechtlich ungenügenden Grundlage beruhen, nicht schützen könnten, entsteht die Gefahr, daß bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern das Vertrauen in den Gesamtarbeitsvertrag schwindet. Dies wäre zu bedauern. Die weitere Entwicklung des GAV, und damit die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Verbände, würde in Frage gestellt. Auch wäre der Arbeitsfrieden bedroht.»

⁸ Nach Angaben des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes sowie des BIGA. – Die Streikstatistik hat sich in der Schweiz verhältnismäßig spät entwickelt. Seitdem wir ein Eidg. Arbeitsamt haben, gibt es auch eine offizielle Streikstatistik,

Aus obiger Tabelle ist ersichtlich, daß die friedliche Erledigung der Arbeitsstreitigkeiten die offenen Kämpfe überwiegt. Nicht der Streik – dessen Aufwand im Verhältnis zum Effekt sich oft nicht lohnt –, sondern die Einführung notwendiger Verbesserungen in bezug auf die Arbeitsbedingungen ist das Wesentliche, weshalb sich die Arbeitnehmer im Baugewerbe bemühen, ihre Forderungen auf Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Ferien etc. auf dem Verhandlungswege durchzusetzen. Recht bemerkenswert ist das große Anwachsen der durch die Bewegungen betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer, die mit Ausnahme des Jahres 1949 ein Vielfaches derjenigen der Vorkriegszeit betragen. Praktisch sind in den Jahren 1940 bis 1948 wohl alle Betriebe und Beschäftigten im engern Baugewerbe in die Bewegungen einbezogen worden.

Dabei muß festgehalten werden, daß rund die Hälfte der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer keinem vertragschließenden Verband angehören; letztere sich damit begnügen die von der Gewerkschaft erkämpften Vorteile entgegenzunehmen. Das Außenseiterproblem⁹ ist eines der heikelsten, delikatesten und zugleich fundamentalsten, mit dem sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Baugewerbe dauernd zu befassen haben. Die Interessenlage ist hierbei die folgende: Die Arbeitgeber sind eher bereit, mit den Arbeitnehmerverbänden Verträge abzuschließen und gewisse materielle Zugeständnisse zu machen, wenn sie Gewähr haben, daß ihnen keine Nachteile gegenüber dem Mitkonkurrenten erwachsen. Wenn alle Konkurrenten in einem Wirtschaftsgebiet unter gleichen Wettbewerbsbedingungen in bezug auf die Lohn- und Arbeitsverhältnisse arbeiten und wirtschaftliche Vorteile lediglich aus beruflicher Tüchtigkeit und kaufmännischer Fähigkeit resultieren, ist meistens auch die Vertragswilligkeit bei der organisierten Meisterschaft vorhanden.

die jedoch erst in den dreißiger Jahren auf eine umfassende Grundlage gestellt wurde. Früher war man auf die Angaben des Schweiz. Gewerkschaftsbundes und des Zentralverbandes schweizerischer Arbeitgeberverbände angewiesen; diese Angaben stimmten nie überein, sondern wiesen merklliche Unterschiede auf. Die Zusammenstellungen des BIGA können auf ganz genaue Richtigkeit natürlich auch keinen Anspruch erheben, weil sie sich letztlich auch nur auf Mitteilungen der Verbände und der Arbeits- und Einigungsämter stützen.

⁹ Vergleiche Schweingruber E.: Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages, in Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins, Bd. 83 (Separat-
abdruck und Ergänzungen), 1947, S. 32 ff.

Die Arbeitnehmerverbände anderseits haben gegen die Unterstellung der Außenseiterfirmen unter den Gesamtarbeitsvertrag keine Einwendungen zu machen. Ein solcher «Einbezug» kann sich für ihre in Nichtverbandsfirmen beschäftigten Mitglieder nur positiv auswirken. Da jeder Gesamtarbeitsvertrag auf Zweiseitigkeit beruht, d. h. sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer auf ihn verpflichtet sein müssen, kann ein organisierter Bauarbeiter erst bei Unterstellung des Meisters unter diesen, Vertragserfüllung verlangen. Überdies sind die Gewerkschaften an der Unterstellung der nichtorganisierten Arbeitnehmer interessiert, und zwar deshalb, weil der Gesamtarbeitsvertrag gleich wie beim Arbeitgeber keine unmittelbare Normativwirkung auf den Unorganisierten hat. Die Gewerkschaften erblicken darin insofern eine Gefahr, als nichtorganisierte Arbeitnehmer durch Verzicht auf die vertraglichen Leistungen, namentlich durch Einwilligung in untertarifliche Entlöhnung (im Konfliktfall Benützung zu Streikbrecherdiensten) die organisierten, vertragstreuen Arbeitnehmer aus dem Betrieb verdrängen können.

Aus dieser Interessenlage heraus sind in früheren Jahren vereinzelte Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände des Baugewerbes dazu übergegangen, Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen, die nichts anderes bezweckten als den Organisationszwang für die nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So heißt es im Arbeitsvertrag für das Gipsergewerbe der Stadt Zürich vom Jahre 1938: «Zum Schutze des Gewerbes wird der gegenseitige Organisationszwang durchgeführt, d. h. a) die Unternehmer dürfen nur Arbeiter beschäftigen die im BHVS, SGZ (gemeint Schweizerischer Bau- und Holzarbeiterverband, Sektion Gipser, Zürich) organisiert sind. Mit der Einstellung ist jedem Arbeiter der Organisationsausweis abzunehmen, die Anstellung zu vermerken und der Ausweis an das Sekretariat des GVZ (gemeint Gipsermeisterverband Zürich) abzuliefern; b) der BHVS und deren SGZ verpflichten ihre Mitglieder, nur bei Unternehmern Arbeit anzunehmen, die diesem Kollektivvertrag unterstellt sind.» Da die Koalitionsfreiheit in der Bundesverfassung gewährleistet ist, sind diese sogenannten «Absperrklauseln»¹⁰ in Gesamtarbeitsverträgen mehr als problematisch. Da die Erfahrungen mit diesem Zwangssystem nicht die besten waren, ist man heute dazu übergegangen, wenigstens die Anerkennung des GAV durch die

¹⁰ In Amerika bekannt unter der Bezeichnung «closed shop».

Nichtorganisierten durchzusetzen. Dies geschieht auf zwei Arten. Einmal durch Abschluß von sogenannten Nebenverträgen für Nichtverbandsmeister bzw. durch Aufnahme einer Verpflichtungsklausel im GAV, dahin lautend, daß auch den nichtorganisierten Arbeitnehmern die vertraglichen Mindestleistungen gewährt werden müssen; zum andern durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, die automatisch alle Berufsangehörigen des betreffenden Gewerbes dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

Schweingruber sieht im «Verzicht auf Organisationszwang, aber Zwang zur individuellen Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages» eine «höhere Stufe in der Erstrebung des Zieles, dem Gesamtarbeitsvertrag einen möglichst weiten persönlichen Geltungsbereich zu verschaffen»¹¹.

In zahlreichen baugewerblichen Gesamtarbeitsverträgen wird heute die Koalitionsfreiheit ausdrücklich gewährleistet, d. h. die Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Berufsverband darf nicht verletzt werden. Andererseits sollen im Vertragsgebiet nur Arbeiter beschäftigt werden, welche sich über ihre Vertragstreue ausweisen können; diese ihrerseits nur bei solchen Firmen in Arbeit treten, welche rechtsgültig dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Der Druck auf die Außenseiter, den Gesamtarbeitsvertrag zu anerkennen, geschieht somit in der Form der sogenannten «gemilderten Absperrklausel», mit welcher – wie gesagt – die Arbeitgeber verpflichtet werden nur «vertragstreue», d. h. organisierte oder dem Vertrag unterstellte Arbeitnehmer zu beschäftigen, während andererseits die Arbeitnehmer nur bei vertragstreuen Arbeitgebern arbeiten dürfen. In der Regel werden die angeschlossenen Außenseiter zur Leistung eines Solidaritätsbeitrages und einer Vertragskaution verpflichtet¹². Sicherlich kann es nicht als unbillig bezeichnet werden,

¹¹ Schweingruber a. a. O. S. 36.

¹² Derartige Klauseln und die Erhebung von Solidaritätsbeiträgen sind vom Bundesgericht grundsätzlich als zulässig bezeichnet worden, wobei die Leistung eines Vollzugskostenbeitrages unbillige Ausmaße annehmen kann, wenn hievon Außenseiter erfaßt werden, die Mitglieder eines an GAV nichtbeteiligten Verbandes sind. Außenseiter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, die keinem der vertragsschließenden Verbände angehören, jedoch den Gesamtarbeitsvertrag anerkennen, werden teilweise verpflichtet, eine sogenannte «Arbeitskarte» zu lösen. Um diese zu erhalten, müssen sie oft einen angemessenen jährlichen Beitrag an die Vollzugskosten des GAV leisten.

wenn Nichtorganisierte auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zur Zahlung eines angemessenen Kostenbeitrages an den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages herangezogen werden.

Mit Bezug auf das Außenseiterproblem verdient ein interessanter Fall auf dem Platze Basel Erwähnung. Nachdem in einer Branche des Baugewerbes ein Vollzugskostenbeitrag für Außenseiter eingeführt wurde, schlossen sich fünf Nichtverbandsfirmen zu einer losen Gruppe zusammen und stellten das Gesuch um Zulassung als Nebenvertragsgruppe zum Gesamtarbeitsvertrag mit gleichen Rechten und Pflichten wie die Hauptvertragskontrahenten. Die Paritätische Kommission in jenem Gewerbe, die sich mit dieser Angelegenheit zu befassen hatte, kam aus folgenden Gründen zu einem ablehnenden Entscheid. Sie stellte fest, daß Träger des Vertragswerkes in diesem Berufszweig seit jeher der gleiche Meisterverband (25 Mitglieder) und die gleiche Arbeitnehmerorganisation waren, beides Organisationen hinter denen starke schweizerische Berufsverbände und kantonale wie schweizerische Dachorganisationen stehen, die erstens den regionalen Berufsverbänden ihre aktive Unterstützung leihen bei der nicht leichten Aufgabe, die wirtschaftliche Existenz des Berufes zu schützen und seine Entwicklung zu fördern und zum andern Garanten bilden, daß die von den Sektionen eingegangenen Verpflichtungen und Abmachungen tatsächlich eingehalten werden. Die Geschichte beider Vertragsparteien bewies überdies, daß ihr Zusammenschluß wirklich eine wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit bedeutet. Durch ihre in jahrzehntelanger Arbeit aufgebauten Organisationen und durch ihre Leistungen im allgemeinen Interesse dieses Berufszweiges wurde der Beweis erbracht, daß sie als die in diesem Gewerbe allein legitimierten Organisationen zu betrachten sind. Demgegenüber entspricht der Zusammenschluß von einigen wenigen Firmen – vollständig isoliert von jeglicher Organisation – keinem allgemeinen Bedürfnis; vielmehr würden gerade bei einer Zulassung von Splittergruppen als weitere Vertragspartner oder sogenannte «Nebenvertragsgruppen» neue wirtschaftliche und soziale Störungen entstehen, die dem Arbeitsfrieden abträglich wären. Nur zwei starke Vertragspartner bieten Gewähr, einen tragfähigen Gesamtarbeitsvertrag abzuschließen und für einen reibungslosen Vollzug desselben besorgt zu sein. Stichhaltige Gründe für die Schaffung eines zweiten Meisterverbandes lagen auch deshalb nicht vor, weil auf Grund der Statuten

des bisherigen Meisterverbandes jedem der fünf Firmen der Beitritt zum Verband offen steht und dieser sich stets ehrlich bemüht hat, sämtliche auf dem Platze Basel abseits stehende Betriebe zum Beitritt in den Meisterverband zu bewegen. Firmen, die sich zu diesem Schritt nicht entschließen konnten, d. h. frei sein wollten von berufsverbandlichen Bindungen, haben die Möglichkeit, den Gesamtarbeitsvertrag als Nebenvertragskontrahenten anzuerkennen. Eine Schlechterstellung erwächst ihnen daraus nicht; im Gegenteil wird von diesen selbst darauf hingewiesen, daß sie nur Vorteile genießen, nicht zuletzt bei den arbeitvergebenden Stellen. Sollten sich Außenseiterfirmen trotzdem irgendwie benachteiligt fühlen, so haben sie jedenfalls das Recht, sich an die Paritätische Kommission zu wenden oder Entscheide von dieser durch Rekurse an das vertragliche Schiedsgericht weiterzuziehen. Als Vermutung blieb somit nur noch, daß sich die fünf Firmen deshalb zusammengeschlossen haben, um sich der Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages von 2⁰/₀₀ der Lohnsumme zu entziehen. Hiezu bemerkte die Paritätische Kommission, daß es unsozial wäre, wenn die bisher nichtorganisierten Arbeitgeber, die stets ohne Gegenleistung an den Vorteilen der verbandlichen Tätigkeit partizipierten, durch losen Zusammenschluß von der Leistung eines Kostenbeitrages befreit würden.

In diesem Zusammenhang sei noch kurz auf die Wechselwirkung zwischen Gesamtarbeitsverträgen, Außenseitern und Kartellwesen hingewiesen. Einleitend wurde festgestellt, daß die Vertragswilligkeit der organisierten Arbeitgeber weitgehend davon abhängt, ob es gelingt, die Außenseiterfirmen den gleichen Wettbewerbsbedingungen in bezug auf Lohn- und Arbeitsbedingungen zu unterwerfen. Ist dies der Fall, so bedeutet die Gebundenheit der Lohnkosten, die auch die Nichtverbandsfirmen gleichen Voraussetzungen unterwirft, im lohnintensiven Baugewerbe eine gewaltige Stütze für das berufsverbandliche Berechnungswesen, mit dem versucht wird, gesunde Verhältnisse im Konkurrenzwesen einzuführen, Mißstände des freien Wettbewerbs zu beseitigen und Ordnung in die Preisberechnung des Baugewerbes zu bringen. Verstärkt wird diese Wirkung noch durch die weitgehende Gebundenheit der Materialkosten, die aus den gesamtarbeitsvertraglichen Bindungen der dem Baugewerbe vorgelagerten Gewerben resultiert.

Wohl wird immer wieder Sturm gelaufen gegen die kartellähnlichen

Abmachungen der baugewerblichen Berufsverbände mit der Behauptung, daß durch die Intervention der Verbände die normalen Funktionen des Preismechanismus behindert und sogar ausgeschaltet werden und daß dadurch eine Erstarrung in der Preisbildung erfolge, die einerseits eine Verteuerung der Baukosten mit sich bringe und anderseits dem Bauhandwerksmeister zum Teil unangemessene Gewinne verschaffe. Wenn von Zeit zu Zeit der Ruf ertönt, es sei die freie Marktkonkurrenz auf dem Gebiete der Preise wieder herzustellen, so ist doch zu entgegnen, daß gerade aus dieser freien Marktkonkurrenz heraus, die das Gewerbe in den dreißiger Jahren an den Rand des Ruins geführt hat, die Entstehung von Submissionskartellen erst möglich geworden ist. Kartellverträge bildeten damals eine Möglichkeit zur wirtschaftlichen Sicherung des Baugewerbes und damit auch zur Sicherung der Arbeitsmöglichkeiten, der Einkommen der Arbeitnehmer, der Gesamtarbeitsverträge und des Arbeitsfriedens. Die durch die Unvollkommenheiten des freien baugewerblichen Marktes hervorgerufenen Störungen wirtschaftlicher, politischer und sozialer Natur haben zu diesen Selbsthilfemaßnahmen der Berufsverbände geführt. Wer mit den Verhältnissen einigermaßen vertraut ist, weiß, daß eine Hochhaltung oder ein Hinauftreiben der Preise durch die Unternehmer innerhalb der Kartellgemeinschaft schlechthin unmöglich ist. Jeder Submittent wird so rechnen, daß er mit seinen Preisen konkurrenzfähig und in der Lage ist, Aufträge zu erhalten. Bei hohen Preisen läuft er Gefahr, daß einem Außenseiter oder einem anderen Kartellmitglied der Auftrag vergeben wird. Das Submissionskartell bekämpft nur die Tendenz der Preisschleuderei, die – wie die Erfahrungen zur Genüge gezeigt haben dürften – in der Folge zu wirtschaftlichen Zusammenbrüchen von Unternehmungen und sozialer Not der Arbeiter führt.

Keinesfalls stimmt es, daß die Interessen der Arbeitnehmer auf eine freie, ungebundene Unternehmerkonkurrenz gerichtet sind. Die einsichtigen Arbeitnehmer wissen nur zu gut, daß ihnen aus einer Stabilisierung der Preisverhältnisse und aus einer geminderten Konkurrenzfähigkeit im allgemeinen nur Vorteile erwachsen.

Aus dieser Erkenntnis hat beispielsweise die Sektion Basel des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes Hand geboten zu Verträgen über die Zusammenarbeit im Spengler- und Sanitärinstallationsgewerbe und im Elektroinstallationsgewerbe von

Basel-Stadt, mit welchem die Nichtverbandsfirmen dieser Branchen, die den Gesamtarbeitsvertrag anerkennen, verpflichtet werden sollen, die von den Meisterverbänden erlassenen Reglemente für die Preissanierung und zur Bekämpfung der Preisschleuderei einzuhalten¹³. Sowohl das ständige staatliche Einigungsamt, welches sich von Amtes wegen als verantwortlich fühlt die Verträge auf ihre Gesetzmäßigkeit hin zu prüfen als auch das Baudepartement als vergebende Instanz von Staatsarbeiten hegen Bedenken, daß eine so weit gehende Verpflichtung der Außenseiter unter den gegebenen rechtlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen nicht verantwortet werden könnten, soll nicht das gesamte Vertragswerk in seinem Bestand gefährdet werden. Das Einigungsamt nimmt in diesem Streitpunkt folgende Stellung ein: «Es ist eine Singularität der Basler Submissionsvorschriften, daß sie von den Außenseiterfirmen nicht bloß die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge verlangen, sondern außerdem noch ihre Anerkennung als Vertragsfirmen durch die Verbandsinstanzen. Solange die letzteren sich damit begnügen die Vertragsfähigkeit und die soziale Einstellung der Nebenvertragsfirmen zu überwachen und solange die vertraglichen Schiedsgerichte des Einigungsamtes die gleiche Behandlung aller Beteiligten durchzusetzen vermochten, bot die Anwendung der Submissionsvorschriften keine besonderen Schwierigkeiten. Sobald die Nebenvertragsfirmen aber durch die Verbandsinstanzen zur Einhaltung der Verbandspreise verpflichtet werden, stellt sich die Frage, ob es sich vor der Allgemeinheit rechtfertigen läßt, daß der Staat auf dem Wege über die Submissionsvorschriften einen Druck zur Ausdehnung der Gesamtarbeitsverträge ausübt. Denn solange der Staat nicht in der Lage ist, selbst die volle Verantwortung dafür zu übernehmen, daß alle Verbandspreise auch den Interessen der Allgemeinheit in jeder Beziehung entsprechen, wird er sich doch, bei allem Verständnis für den Kampf des Gewerbes gegen unsoziale Schleudpreise, davor hüten müssen, in den Kampf der Firmen und Verbände um die Preisbildung einseitig zugunsten der Verbände einzugreifen¹⁴.»

Darüber, ob diese Verträge die Schranken des Zulässigen durch-

¹³ Vertrag über die Zusammenarbeit im Spengler- und Sanitärinstallationsgewerbe von Basel-Stadt vom 21. 8. 1946; Vertrag über die Zusammenarbeit im Elektroinstallationsgewerbe von Basel-Stadt vom Juli 1951.

¹⁴ Schreiben des Sekretariates des Einigungsamtes vom 23. 7. 47 an den Vorsteher dieser Amtsstelle.

brechen und im Sinne der Gesetzgebung als unsittlich zu bezeichnen sind, gehen vorerst die Auffassungen in den verschiedenen Lagern auseinander. Erfreulich ist, daß diese Auseinandersetzung auf dem Boden des Rechts ausgetragen wird. Die interessierten Kreise sind sich bewußt, daß dieses komplexe Problem einer sorgfältigen Abklärung bedarf; die Einholung verschiedener Rechtsgutachten dürfte diese Abklärung erleichtern.

4. Die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe

Die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge im schweizerischen Baugewerbe hat sich in Etappen vollzogen, die parallel mit dem Wachstum der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verlief und die Tendenz zu einer immer stärkeren Zentralisation aufwies.

Die erste und unterste Stufe der baugewerblichen Gesamtarbeitsverträge, die ungefähr bis zum ersten Weltkrieg dauerte, ist durch eine Reihe von Firmen- und Ortsverträgen gekennzeichnet – von Vereinbarungen also, die nur für eine Unternehmung oder ein verhältnismäßig kleines Vertragsgebiet Geltung haben. Der Abschluß von Ortsverträgen wurde zur Hauptsache dadurch begünstigt, daß das Baugewerbe damals keine überlokale Konkurrenz kannte, sondern eng mit dem einzelnen Orte verbunden war. Daß die Vertragsentwicklung keine einheitliche war und die Verträge nicht nach gleichen Grundsätzen vereinbart werden konnten, erklärt sich aus diesen dezentralisierten Vertragsabschlüssen.

Wie weit in dieser Lokalperiode die Gesamtarbeitsverträge Eingang fanden in den einzelnen Berufen des Baugewerbes, zeigt die umstehende Aufstellung.

Von den 171 untersuchten Verträgen waren 51 Firmentarife, die für die Arbeitnehmer einer einzelnen Unternehmung Geltung hatten, während 120 Verträge lokalen Charakter trugen und für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Ortschaft Anwendung fanden. Die meisten dieser Orts- und Firmenverträge wurden in den größeren Städten der deutschen Schweiz abgeschlossen, so in Zürich, Basel, Bern, Winterthur und St. Gallen, die zusammen ein Drittel sämtlicher Verträge auf sich vereinigten. Daneben kamen in den großen Sportzentren des Kantons Graubünden, wo die Hotelindustrie in Blüte stand, sowie in

Tabelle XX¹⁵

*Die Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe
in den Jahren 1900 bis 1918*

Jahr	Maurer	Zimmerer	Schreiner	Maler Gipser	total
1900	—	—	—	1	1
1902	—	—	—	—	—
1904	1	—	1	—	2
1906	9	1	10	6	26
1908	1	2	1	6	10
1910	3	2	11	8	24
1912	8	5	14	12	39
1914	12	6	6	9	33
1918	1	—	16	19	36

Chur, welches Sitz zahlreicher Baugeschäfte war, relativ häufig Verträge zustande. In der Westschweiz, im Kanton Tessin und namentlich in den innerschweizerischen Kantonen hat das System der Gesamtarbeitsverträge erst später Fuß gefaßt¹⁶.

Die Tatsache, daß ursprünglich die Gewerkschaften nach Berufen organisiert waren und gegenüber Abschlüssen von Gesamtarbeitsverträgen sich ablehnend verhielten, erklärt die geringe Zahl von Verträgen in jenem Zeitraum. Im Abschnitt über die vertragschließenden Parteien wurde ja gezeigt, wie damals der Klassenkampfgedanke im Vordergrund stand und aus dieser Ideenwelt heraus der Streik als einziges Mittel zur Besserung der Arbeiterlage in der Gegenwart erschien. Daß sich der Gesamtarbeitsvertragsgedanke, das nüchterne Verhandeln mit den Unternehmern in der Erkenntnis, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Baugewerbe eine unzertrennliche Schicksalsgemeinschaft bilden, damit nicht vertrug, ist begreiflich. Die positive Einstellung der christlichen Arbeitnehmerverbände im Bau-

¹⁵ Die Zusammenstellung stützt sich auf eine Tarifvertragssammlung von Pennington de Jongh aus dem Jahre 1908 und auf Angaben der verschiedenen Bauarbeiterverbände über Streikbewegungen. Vergleiche Pennington de Jongh, D.: Die Tarifverträge im Baugewerbe der Schweiz, Diss. Basel, 1910.

¹⁶ Durch die AVE sind heute diese Gebiete weitgehend in das Gesamtarbeitsvertragssystem eingegliedert.

gewerbe zu den Gesamtarbeitsverträgen war ebenfalls nicht angetan, die freien Gewerkschaften für den Abschluß solcher Verträge geneigter zu machen. Das Verhalten der Arbeitgeber, die lange Zeit die organisierte Arbeitnehmerschaft als gleichberechtigten Vertragspartner bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen nicht anerkennen wollten, trug auch nicht zur Ausdehnung der Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe bei.

Blieben bis zum Jahre 1918 die Gesamtarbeitsverträge aus den vorerwähnten Gründen an Zahl gering und auf örtliche Gebiete beschränkt, so trat nach dem ersten Weltkrieg die Entwicklung der baugewerblichen Verträge in ein neues Stadium. Die Erfahrungen, die in der Vorkriegszeit mit den Firmen- und Ortstarifen gesammelt wurden, hatten gezeigt, daß der gegenseitige Konkurrenzdruck innerhalb beider Interessenlager am ehesten dann ausgeschaltet werden kann, wenn die einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen nicht nur für einen verhältnismäßig kleinen Geltungsbereich vorgenommen wird, sondern möglichst große Gebiete umfaßt. Neben die Orts- und Lokalverträge traten die Regional-, Kantonal- und Landesverträge. Den Anstoß zu dieser Entwicklung gaben die Gewerkschaften, die eine wirksame Solidarität gegenüber jenen Arbeitern üben wollten, die am schlechtesten gestellt und außerstande waren, aus eigener Kraft ihre Lage zu verbessern. Die Unterstützung, die die größeren Organisationszentren den kleineren Plätzen zukommen ließ, stellte nicht bloß eine Solidaritätsaktion dar, vielmehr versprach man sich davon eine Stärkung der Kampfposition in den städtischen und industriellen Gebieten. Die gedrückten Arbeitsverhältnisse in den ländlichen Gegenden bedrohten ständig die Errungenschaften in den sozial fortschrittlichen Orten. Andererseits wurde insbesondere von städtischen Unternehmern den Gewerkschaften immer wieder erklärt, daß die zwischen Stadt und Land bestehenden großen Differenzen in den Lohn- und Soziallasten es ihnen verunmögliche, weitere Zugeständnisse zu machen.

Mit dem Erstarken der Arbeitgeberverbände erkannten die Gewerkschaften bald aber auch die Zweischnidigkeit von Landesverträgen. Bei gleichzeitigem Ablauf der Verträge in einem größeren Wirtschaftsgebiet konnten die Gewerkschaften daran verhindert werden, erhöhte Forderungen kampfwiese durchzusetzen, denn Kämpfe, die gleichzeitig auf der ganzen Linie zu führen sind, hätten die Kassen

der Gewerkschaften nicht aushalten können. «Für die Arbeitgeber wäre ein Großkampf auf der ganzen Linie bei dem die Gefahr, durch nicht bestreikte Konkurrenten aus dem Geschäft gedrängt zu werden, geringer ist als beim örtlichen Streik – weniger schreckhaft, für die Festigung ihrer Organisation mitunter nützlich ¹⁷.»

Die Verschiedenartigkeit der örtlichen Verhältnisse und der gewerblichen Berufe hat eine zentrale, das gesamte Baugewerbe der Schweiz umspannende Regelung verunmöglicht. Im Gegensatz zu Deutschland, wo auf politischem, wirtschaftlichem und sozialem Gebiet stets die Tendenz zur Konzentration besteht, wird in der Schweiz die Entwicklung im Gesamtarbeitsvertragswesen wohl kaum bis zu dem Punkte gelangen, da ein Landesvertrag für sämtliche Arbeitnehmer des Baugewerbes die Lohn- und Arbeitsverhältnisse nivelliert und einheitlich tarifiert. In diesem Sinne ist die Bezeichnung «Landesvertrag» für die schweizerischen Abmachungen im Baugewerbe nicht voll berechtigt. Die Entwicklung ist vielmehr dahin gegangen, für die einzelnen Berufszweige Ortsverträge im Rahmen von «Mantelverträgen» abzuschließen ¹⁸.

Diese Rahmenverträge, auch «Landesmantelverträge» genannt, beschränken sich darauf, einige allgemeine Normen und generelle Regeln aufzustellen, welche auf die lokalen und regionalen Verträge anzuwenden sind; die einzelnen Vereinbarungen über Löhne und Arbeitszeit und sonstige konkrete Arbeitsbedingungen bleiben den lokalen bzw. regionalen oder kantonalen Organisationen überlassen ¹⁹. Diese müssen den allgemeinen Text des «Vertragsmusters» einhalten und an den Verhandlungen zum Abschluß lokaler Gesamtarbeitsverträge Vertretungen der Zentralverbände zulassen; damit ist eine gewisse Gewähr geboten, daß keine dem Rahmenvertrag entgegenstehenden Verträge zustande kommen. Das Gewicht der Zentralverbände wird dadurch erheblich verstärkt. Nicht unwesentlich zur

¹⁷ Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl., Jena 1923, Art. «Tarifvertrag», Bd. VIII, S. 12.

¹⁸ In Deutschland entwickelten sich die Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe bis zum Reichstarifvertrag weiter. In diesem wurden die Arbeitsverhältnisse für alle Berufe des Baugewerbes und des Baunebengewerbes festgelegt.

¹⁹ Ab 1937 haben die Mantelverträge auch Lohnerhöhungen vorgeschrieben, die für das ganze Vertragsgebiet festgesetzt wurden. Seit dem 2. Weltkrieg regeln die Mantelverträge auch die Teuerungszulagen.

Förderung zentraler Regelungen trugen die im zweiten Weltkrieg zwischen den Vertragsparteien vereinbarten Teuerungszulagen bei.

Im Sommer 1919 wurde erstmals im Maurergewerbe ein Landesmantelvertrag abgeschlossen, der sich darauf beschränkte die Arbeitszeit festzulegen²⁰. Diesem Landesmantelvertrag folgte im gleichen Jahre auch eine einheitliche Regelung für das Schreinergewerbe in der deutschen Schweiz und im Tessin; es handelte sich hierbei gewissermaßen um eine Fortsetzung der Achtstundentagbewegung in diesem Berufszweige. Im «Berner Abkommen» vom Frühjahr 1919 betreffend Einführung der Achtundvierzigstundenwoche war als letzter Punkt enthalten, daß «ein Gesamtarbeitsvertrag zwischen den beidseitigen Organisationen vor dem 1. September 1919 abgeschlossen werden soll». Die Schreinermeister stimmten dem Abkommen nur zu, weil sie als Äquivalent den Landesvertrag erhalten sollten, dem übrigens im Gesamtarbeitsvertragswesen des Baugewerbes eine Ausnahmestellung zukommt, denn nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Löhne für alle Ortschaften des Umfassungsgebietes sind darin vertraglich geregelt worden.

In der Depressionsperiode der zwanziger Jahre verloren diese Landesverträge ihre Wirksamkeit. Mangels Aufträgen hatten die Unternehmer des Baugewerbes Mühe, ihre Betriebe aufrechtzuerhalten; bei den Arbeitsvergebungen wurde von privaten und staatlichen Bauherren auf die Preise gedrückt und die Arbeiten an solche Firmen vergeben, die nicht durch den Landesvertrag gebunden waren. Um dieser ungesunden Entwicklung Einhalt zu bieten, erließ der Bundesrat im Jahre 1924 einen Beschluß betreffend die Vergabung von Arbeiten und Lieferungen durch die Bundesverwaltung²¹. Die vergebenden Behörden des Bundes sollten mit diesem Erlaß verpflichtet werden, Bauarbeiten nur zu solchen Preisen zu vergeben,

²⁰ Jener Mantelvertrag sah eine bedeutende Reduktion der bestehenden Arbeitszeit etappenweise bis zur Einführung der 48-Stunden-Woche vor. Der Baumeisterverband, der es ablehnte, die im Vertrag für ein Jahr versuchsweise festgelegte verkürzte Arbeitszeit auch für die folgenden Jahre beizubehalten, beschloß im Jahre 1920 die Aussperrung fast sämtlicher Maurer und Handlanger in der ganzen Schweiz. Der Konflikt wurde mit der Erneuerung des Landesabkommens, aber mit einer maximalen Arbeitszeit von 50 Stunden in einem Dutzend größerer Städte, 52½ Stunden in einer Anzahl anderer Orte und 55 Stunden in den übrigen Teilen der Schweiz, beigelegt (siehe auch Kapitel über die Arbeitszeit).

²¹ BRB vom 4. März 1924.

die bei gegebener Qualität der Arbeit oder Lieferung und unter Würdigung der zeitgemäßen, am Arbeitsort des Unternehmers bestehenden Preis- und Lohnverhältnisse dem Aufwand eines wirtschaftlich arbeitenden Unternehmers an Material, Arbeit und Unkosten, seinem Risiko und einem angemessenen Verdienst entsprechen. Es sollten nur solche Gewerbe berücksichtigt werden, «die sich verpflichten, ihren Arbeitern und Angestellten nicht wegen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Organisation Nachteile zu verursachen und die die ortsüblichen Arbeitsbedingungen, insbesondere betreffend Arbeitszeit und Arbeitslohn, einhalten und sich auf Verlangen darüber ausweisen; als üblich gelten vor allem die Arbeitsbedingungen, die in Gesamtarbeitsverträgen oder in Vereinbarungen zwischen bedeutenden Arbeiter- oder Angestellten- und Unternehmerorganisationen aufgestellt wird.» Diese Submissionsverordnung des Bundes versuchte bis zu einem gewissen Grade Mißstände auf dem Baumarkte zu korrigieren und die sozialen Verhältnisse im günstigen Sinne zu beeinflussen.

In den dreißiger Jahren und noch verstärkt seit dem zweiten Weltkrieg, haben die Landesverträge im schweizerischen Baugewerbe Eingang gefunden und sich in diesem Gewerbebezweig heute geradezu eingebürgert. Mitte 1951 wurden im Baugewerbe folgende Landesverträge registriert:

Hoch- und Tiefbau-, Zimmer- und Steinhauergewerbe ²²

Dachdeckergewerbe

Drechslergewerbe

Schreiner- und Glasergewerbe

Schlossergewerbe

Spengler- und Sanitärinstallationsgewerbe

Maler- und Gipsergewerbe (nur Abrediversicherung).

In der jüngsten Zeit zeichnet sich im schweizerischen Schreiner- gewerbe eine neue Entwicklung in der Regelung der Arbeitsverhältnisse ab. In dieses Gewerbe, das durch die vielen Holzarbeiterstreiks der zwanziger und dreißiger Jahre für unruhige Arbeitsverhältnisse allgemein bekannt war, brachte der Abschluß eines Landesvertrages

²² Der Landesmantelvertrag im Schweiz. Hoch- und Tiefbaugewerbe ist im Anhang abgedruckt.

im Jahre 1937 eine gewisse soziale Entspannung und Beruhigung und im Laufe der Jahre, nicht zuletzt auch durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Teuerungszulagen in den Lohnpositionen, ausgeglichene Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Konkurrenzkampf der Betriebe. Das Instrument des Rahmenvertrages ist somit in zweifacher Richtung wirksam, einmal in sozialpolitischer Hinsicht als Element des gegenseitigen Vertrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zum andern in wirtschaftspolitischer Hinsicht als Mittel zu einem normalen Ausgleich im wirtschaftlichen Wettbewerb.

Die Auffassungen über die Zweckmäßigkeit eines Rahmenvertrages sind heute im Schreinergewerbe geteilt. Die Einsichtigen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erkennen wohl die Vorteile dieser Vertragsform. Sie bleiben aber in der Minderzahl gegenüber jenen Elementen auf beiden Seiten, die nicht in erster Linie nach rein gewerblichen Überlegungen, sondern nach wirtschaftlichen Einzel- und Gruppeninteressen handeln. Letztere vermochten ihren Willen durchzusetzen, den Rahmenvertrag Ende 1951 zu Fall zu bringen. Auf Arbeitgeberseite sind es vor allem die Landsektionen, welche von der Befreiung aus den Verpflichtungen des Rahmenvertrages gewisse Erleichterungen erwarten. Auf Arbeitnehmerseite sind es die Stadtsektionen, die sich günstigere Bedingungen und Löhne aus dem Dahinfallen des Rahmenvertrages versprochen. Zwischen dem Verband Schweizerischer Schreinermeister- und Möbelfabrikanten und dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband wurde daraufhin ein sogenannter Richtvertrag entworfen, um eine möglichst einheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen beizubehalten. Dieser Vertrag kann von jeder Firma oder Sektion, welche ihre Arbeitsverhältnisse zu regeln wünscht, als endgültige Regelung angenommen und unterzeichnet werden. Die darin enthaltenen Bestimmungen gelten als Höchstansätze und als Höchstmaß der dem Arbeitnehmer zu gewährenden Zugeständnisse. In Wirklichkeit bedeuten die im Richtvertrag enthaltenen Bestimmungen Minimalbestimmungen, die von einzelnen Firmen und Sektionen überschritten wurden. Es ist nicht anzunehmen, daß diese «Zwischenperiode des Richtvertrages» im Schreinergewerbe von langer Dauer sein wird und diese unglückliche Vertragsform bald wieder einem Landesvertrag Platz machen dürfte.

Die Überzeugung von der Nützlichkeit des Abschlusses von Gesamtarbeitsverträgen ist im Zeitraum der letzten 25 Jahre im Baugewerbe immer mehr durchgedrungen, was rein äußerlich schon aus der Zahl der Abschlüsse hervorgeht.

Tabelle XXI ²³

Jahr	Anzahl Verträge	Zahl der betroffenen Arbeiter	Davon waren organisiert	Organisierte in % der Beteiligten
1918	36	3 301	2 500	75
1925	56	13 640	9 500	69
1930	134	30 942	18 133	59
1935	120	32 824	19 030	58
1939	234	66 536	30 652	46
1945	281	119 955	55 000	46

Während im Jahre 1918 die Zahl der Gesamtarbeitsverträge 36 betrug, stieg sie im Jahre 1930 auf 134 und Ende 1945 auf 281, was 35% sämtlicher Verträge in Industrie, Handel und Gewerbe entspricht. Die Zahl der Gesamtarbeitsverträge ist nun aber für die Bedeutung des kollektiven Vertragswesens wohl wichtig, doch nicht ausschlaggebend. Bereits wurde darauf hingewiesen, daß die Tendenz besteht, die Verträge mit kleinerem Geltungsbereich zusammenzulegen. Um sich ein wirkliches Bild vom Wert der Verträge machen zu können, bedarf es der Berücksichtigung der erfaßten Arbeiterzahl. Von den 36 Verträgen im Jahre 1918 wurden 3301 Arbeiter erfaßt, 1939 von 234 Verträgen 66 536 und 1945 von 281 Verträgen sogar 119 955 Arbeiter. Noch deutlicher zeigt sich die Reichweite der GAV, wenn die Zahl der Arbeiter berechnet wird, die auf einen Vertrag entfallen: im Jahre 1918 entfielen im Durchschnitt auf einen Vertrag 92 Arbeiter, im Jahre 1939 284 Arbeiter und im Jahre 1945 426 Arbeiter. Damit wird gleichzeitig veranschaulicht, wie sehr sich der Geltungsbereich speziell im letzten Jahrzehnt ausgedehnt hat. Daß die absolute Zahl der Gesamtarbeitsverträge nicht gleich stark zunahm, be-

²³ Zusammengestellt nach Angaben des Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverbandes. Angaben aus der neuesten Zeit konnten nicht beschafft werden.

deutet, daß sich die Zahl der lokalen Verträge ständig verringert. Das Vertragsnetz ist weiter und dichter geworden ²⁴.

Tabelle XXII

Die Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe nach ihrem räumlichen Geltungsbereich am 30. Juni 1946

Geltungsbereich der Verträge	Engeres Baugewerbe					Weiteres Baugewerbe		
	Maurer Hand-langer	Maler Gipser	Zimmer-leute	Schreiner	Total	übriges Bau-gewerbe	übriges Holz-gewerbe	Bau-gewerbe insges.
Land	1	1	—	1	3	2	8	13
Kantonal	15	20	9	21	65	13	12	90
Regional	27	11	14	12	64	15	2	81
Lokal ...	14	12	9	6	41	23**	27**	91
Total ...	57	44	32	40	173	53	49	275

* Nach Angaben des BIGA und des SBHV. ** Größter Teil Firmenverträge.

Im Baugewerbe dominieren gegenüber den Firmenverträgen durchaus die Gesamtarbeitsverträge, die auf beiden Seiten von Verbänden abgeschlossen werden.

Zahlreich unter diesen beidseitigen Verbandsverträgen sind diejenigen, wo die Parteien – namentlich auf Arbeitnehmerseite – aus mehreren Verbänden bestehen, was durch den früher erwähnten Umstand begründet ist, daß die Arbeiter des Baugewerbes, welche von den Gesamtarbeitsverträgen erfaßt werden, verschiedenen Gewerkschaften angehören.

²⁴ Nach Tabelle XXI ist weiter noch festzustellen, daß der Anteil der organisierten an der Zahl der organisierbaren Arbeiter des Baugewerbes, welche von den durch die Gesamtarbeitsverträge geregelten Arbeitsbedingungen profitieren, sich konstant verringert. Diese Verringerung ist bedingt durch die Tatsache, daß – während in früheren Jahren der große Teil der Gesamtarbeitsverträge in den Städten bestand, wo der Prozentsatz der Organisierten größer ist – zahlreiche Verträge auf die ländlichen Gebiete sich ausdehnten, wo der obgenannte Prozentsatz geringer ist.

Tabelle XXIII ²⁵*Die Gesamtarbeitsverträge 1944 nach Art der Vertragsparteien*

Gewerbe- gruppe	Firmen- verträge	Einseitig korporativer Vertrag*	Zweiseitig korporativer Vertrag**	Hiervon korporative Verträge, an denen mehrere Verbände beteiligt sind		
				auf Arbeit- geberseite	auf Arbeit- nehmerseite	auf Arbeit- geber- und Arbeit- nehmerseite
Baugewerbe	2	29	145	1	90	3
Holzgewerbe	—	5	63	5	17	2
Total	2	34	208	6	107	5

* Verträge zwischen einer oder mehreren Firmen und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden.

** Zwischen einem oder mehreren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Tabelle XXIV ²⁶

*Zusammenstellung betreffend das Beteiligungsverhältnis
der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an den GAV im Baugewerbe
April 1945*

1 Arbeitgeber- und 1 Arbeitnehmerverband	42 Verträge
1 Arbeitgeber- und 2 Arbeitnehmerverbände	15 Verträge
1 Arbeitgeber- und 3 Arbeitnehmerverbände	16 Verträge
1 Arbeitgeber- und 4 Arbeitnehmerverbände	47 Verträge
1 Arbeitgeber- und 5 Arbeitnehmerverbände	2 Verträge
1 oder mehrere Firmen und 1 Arbeitnehmerverband	22 Verträge
1 oder mehrere Firmen und 2 Arbeitnehmerverbände	7 Verträge
Gesamtzahl der vom BIGA überprüften Verträge	151

²⁵ «Volkswirtschaft», 1945.

²⁶ Zusammengestellt durch das BIGA in «Die Volkswirtschaft», Nr. 5, 1945.

5. Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt

Vom Standpunkt der Gesamtarbeitsverträge aus betrachtet zeitigte die Wirtschaftskrise der dreißiger Jahre – wenigstens was den Kanton Basel-Stadt anbetrifft – das Erfreuliche und Positive, daß die von Vertretern des Gewerbes und der Gewerkschaften unter der Führung eines Vertreters der Wissenschaft ergriffene Initiative, die Wirtschaft dieses Stadt- und Grenzkantons durch eine aktive Konjunkturpolitik (lies: Arbeitsbeschaffungspolitik) zu beleben und die Arbeitslosen in den Arbeitsprozeß wieder einzugliedern, befruchtend auf die Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge im baselstädtischen Baugewerbe wirkte²⁷. Das damals geschaffene Werk war in seiner Konstruktion und in seiner wissenschaftlichen Fundierung etwas Einzigartiges und ließ auch nach seiner Aufhebung Ende 1946 vor allem im Bereiche der baugewerblichen Gesamtarbeitsverträge auf dem Platze Basel bleibende Werte zurück.

Im Jahre 1936 erreichte die Bautätigkeit im Kanton Basel-Stadt ihren tiefsten Stand. Damals waren nur noch rund 300 Bauobjekte mit einer Brandversicherungssumme von rund 16,5 Millionen Franken erstellt worden gegenüber 750 Objekten mit einer Versicherungssumme von 63,5 Millionen Franken im Hochkonjunkturjahr 1931. Der Ausfall zwischen den beiden genannten Jahren betrug demnach die gewaltige Summe von 47 Millionen Franken. Gleichzeitig erhöhte sich in diesem Zeitraum die Gesamtzahl der Arbeitslosen im Baugewerbe von 253 im Juni 1931 um das Zehnfache auf 2771 Mitte 1936 (Berufsarbeiter 1457, Handlanger und Hilfsarbeiter 1314). Die Tatsache, daß das Verhältnis der Arbeitslosen im Baugewerbe zum Total der Gesamtarbeitslosen (Männer) im Kanton Basel-Stadt stets mit etwa 60% ein konstantes ist, zeigt schlagartig auf, welche Wirkung ein Rückgang oder ein Ansteigen der Bautätigkeit auf die gesamte Beschäftigungslage ausübt und wie ungemein wichtig es ist, in Zeiten

²⁷ Hauptinitianten des unter der Bezeichnung «Arbeitsrappen-Gesetz» oder «Basler Arbeitsrappen» in die Geschichte eingegangenen Arbeitsbeschaffungsplanes zur Milderung der Wirtschaftskrise im Kanton Basel-Stadt aus dem Jahre 1936 waren Prof. Dr. E. Salin im Verein mit Dr. h. c. G. Bohny, Präsident des Gewerbeverbandes Basel-Stadt.

einer rückläufigen Konjunktur durch Arbeitsbeschaffung die Bau-tätigkeit anzukurbeln.

Der konstruktive Aufbau des Basler Arbeitsbeschaffungsprojektes von 1936 umfaßte 3 Hauptkomponenten: Erstens die Bereitstellung bzw. Beschaffung der Mittel für die Finanzierung zusätzlicher Arbeitsbeschaffung durch Aufnahme besonderer Anleihen, die durch Erhebung einer Sondersteuer in Form eines Arbeitsrappens von allen Werktätigen (Abgabe eines Rappens auf jeden Franken Einkommen) zu verzinsen und zu tilgen ist (Der Anleiheusweg war der einzig gangbare Weg, da die Aufbringung der durch die geplante zusätzliche Arbeit bedingten Kosten aus den laufenden Mitteln der Staatskasse völlig ausgeschlossen war); zweitens eine Vereinbarung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im Baugewerbe über die Neuordnung der Gesamtarbeitsverträge und drittens die Neuregelung bzw. Revision des Submissionswesens (letztere in der Vorlage nicht ausdrücklich erwähnt, jedoch von den Beteiligten als stillschweigend vorausgesetzt).

In der Eingabe der Initianten an den Regierungsrat zur Begründung ihres Projektes wird folgendes ausgeführt ²⁸: «Getragen von der Überzeugung, daß angesichts der Notlage der Basler Wirtschaft und der Basler Finanzen nur durch eine umfassende Arbeitsbeschaffung ein weiteres Absinken verhindert und im Rahmen des Möglichen eine Verbesserung bewirkt werden kann, haben Vertreter des Gewerbes und der Gewerkschaften in mehrmonatlichen Verhandlungen über ein Programm beraten, dessen Durchführung das genannte Ziel zu erreichen verspricht. Da sich zeigte, daß ausreichende Mittel für groß-zügige Bauaufgaben nur durch Aufnahme einer Anleihe erhältlich sind, ergab sich die Notwendigkeit, eine Form der Finanzierung zu suchen, die trotz des derzeitigen ungünstigen Kredits des Kantons und bei verhältnismäßig niedriger Rendite einen wirklichen Zeichnungserfolg verspricht. Dieser Erfolg kann nur gesichert werden, wenn die Anleihe ausschließlich für den Zweck der Arbeitsbeschaffung reserviert wird, und wenn zur Verzinsung und Tilgung neue, ausschließlich diesem Zweck bestimmte Mittel erschlossen werden. Für diese Mittelbeschaffung empfahl sich der Gedanke des Arbeitsrappens. . . »

Der Bericht fährt dann weiter: «. . . Da auf der andern Seite der neue Gedanke des Arbeitsrappens nur durchführbar erscheint, wenn

²⁸ Eingabe an die Regierung vom 29. Juni 1936.

für die Gesamtheit zumindest des Baugewerbes für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gewähr relativer Stabilität geboten wird, und wenn auch die Anleihezeichner wissen, daß sie auf eine solche Stabilität rechnen dürfen, haben die beratenden Parteien die Grundlinien einer Vereinbarung entworfen, welche die jetzt in Geltung befindlichen Tarifverträge insonderheit des Bau- und Metallgewerbes grundsätzlich verlängert und bei möglichst langfristiger Geltung die Modalitäten für die entsprechend den wirtschaftlichen Veränderungen erforderliche, bewegliche Gestaltung der Einzelbestimmungen vorsieht. Der Regierungsrat wird übrigens die Meinung der Initianten teilen, daß es für das Wirtschaftsleben unserer Stadt von außerordentlichem Vorteil ist, wenn in der Krise schwere Kämpfe um neue Tarifverträge durch eine solche Vereinbarung vermieden werden...»

Diese auszugsweise wiedergegebenen Ausführungen der Initianten zum Projekt zeigen, daß das in der Volksabstimmung vom 4. Oktober 1936 angenommene Arbeitsrappengesetz sein besonderes Gepräge durch die Koppelung mit den baugewerblichen Gesamtarbeitsverträgen erhielt. Die Gewerkschaften machten vor allem ihre Zustimmung zum Arbeitsrappengesetz von der Sicherung der baugewerblichen Gesamtarbeitsverträge abhängig. In jener Zeit allgemein sinkender Löhne waren die Arbeitnehmer selbstverständlich am meisten interessiert, durch eine solche Sicherung ein weiteres Absinken der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhindern. Da die meisten der damals geltenden baugewerblichen Gesamtarbeitsverträge im Frühjahr 1937 abgelaufen wären, fürchteten die Arbeitnehmer einen kommenden Lohnabbau. Durch die Annahme des Arbeitsrappengesetzes kam es nicht so weit. Die am 7. September 1936 zwischen dem Gewerbe und den Gewerkschaften abgeschlossene Vereinbarung über die Neuordnung der Gesamtarbeitsverträge bestimmte, daß «alle im Bau-, Holz- und Metallgewerbe des Kantons Basel-Stadt bestehenden Gesamtarbeitsverträge mit Gültigkeit für die Dauer der Erhebung des Arbeitsrappens ohne grundsätzliche Veränderungen neu abgeschlossen werden». Unmittelbar nach Inkrafttreten der Vereinbarung haben sich dieser die folgenden 8 Berufsgruppen des engeren Baugewerbes unterworfen: das Maurer-, Tiefbau-, Gips- und Holzgewerbe, die seit dem Jahre 1934 in einem gemeinsamen Vertragswerk zusammengeschlossen waren, ferner das Plattenleger-, Maler-, Schlosser- und Spenglergewerbe.

Tabelle XXV ²⁹*Arbeitsrappenverträge im engern Baugewerbe 1945*

ab- geschlossen	Berufsgruppe	Firmen	Arbeitnehmer
1936	Maurergewerbe	101	1641
1936	Tiefbaugewerbe	15	470
1936	Gipsergewerbe	23	257
1936	Holzgewerbe	145	1037
1936	Plattenlegergewerbe	13	107
1936	Malergewerbe	199	643
1936	Schlossergewerbe	63	386
1936	Spenglergewerbe	123	328
1937	Kunst- und Natursteingewerbe	21	61
1937	Dachdeckergewerbe	11	45
1938	Glasergerwerbe	15	25
	Insgesamt	728	5000

Die 11 Arbeitsrappenverträge des engeren Baugewerbes erfaßten im Jahre 1945 somit 728 Firmen und 5000 Arbeitnehmer.

Die langen Vertragsfristen erforderten natürlich eine Klausel, die den Vertragspartnern ermöglichte, Anpassungen an die jeweiligen Verhältnisse vorzunehmen. Zu diesem Zwecke wurde ein Schiedsgericht eingesetzt, bestehend aus dem staatlichen Einigungsamt und aus je 3 von den vertragschließenden Parteien bezeichneten Richtern, welches als letzte Instanz über allfällige Abänderungsbegehren zu entscheiden hatte (Vereinbarungsschiedsgericht). Es war gehalten, bei seinen Entscheidungen die Wirtschaftsentwicklung, die wirtschaftliche Tragfähigkeit für beide Parteien und die jeweiligen sozialen Verhältnisse zu berücksichtigen ³⁰. Außerdem erhielt das Schiedsgericht das Recht, Konventionalstrafen wegen Verletzung der Ge-

²⁹ L. Burckhardt: Die Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt 1946.

³⁰ Gegen die obligatorische Schiedsgerichtsbarkeit wurden insbesondere vom Basler Volkswirtschaftsbund Einwände erhoben. Man befürchtete, daß damit die politischen Einflüsse bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen sich durchzusetzen vermöchten. Im Interesse des Zustandekommens des Arbeitsrappengesetzes wurden die Bedenken zurückgestellt, jedoch die Erwartung ausgedrückt, daß die Schiedsgerichtsbarkeit im Sinne der möglichsten Tiefhaltung der Produktionskosten angewendet werde. Die Befürchtungen haben sich in der Folge als unbegründet erwiesen.

samtarbeitsverträge auch dann auszusprechen, wenn keine diesbezügliche Klage von einer Vertragspartei vorlag, sondern die Verletzung durch das Einigungsamt festgestellt worden war; dieser Amtsstelle wurde überdies die Durchführung periodischer Kontrollen über die Einhaltung der Vertragsbestimmungen bei allen Vertragsfirmen übertragen. Die in der Vereinbarung ihren Niederschlag gefundene Verständigung zwischen den interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durfte als soziale Tat betrachtet werden, bedeutete sie doch ein Bekenntnis zur Arbeitsgemeinschaft. Das Bewußtsein der Schicksalsverbundenheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde damit gestärkt und der Arbeitsfriede gefördert.

Mit dem Erlaß ergänzender Submissionsvorschriften vom Jahre 1937 über die Vergebung von Arbeiten und Lieferungen durch die öffentliche Verwaltung des Kantons Basel-Stadt war das geplante System in seinen Zusammenhängen gebildet. Durch die Submissionsverordnung wurde die Vergebung von Staatsarbeiten an die Voraussetzung gebunden, daß der Submittent einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht. In § 22 der genannten Verordnung ist dieser Grundsatz so formuliert, daß «bei allen Vergabungen von Arbeiten und Lieferungen nur Firmen zu berücksichtigen sind, welche als Kontrahenten vom GAV im Kantonsblatt veröffentlicht sind und welche die vertraglichen Bestimmungen sowohl bei der Durchführung von Staatsaufträgen als auch bei Privataufträgen in vollem Umfange und dauernd einhalten. Über die Vertragstreue der Firmen befragt die vergebende Stelle vor der Auftragserteilung das staatliche Einigungsamt sowie im Zweifel die jeweils zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.» Voraussetzung für den Erhalt von Staatsarbeiten ist die Anerkennung des Gesamtarbeitsvertrages bzw. die Unterstellung unter diesen. Die Auswirkung dieser Bestimmung auf den persönlichen Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge und die Verbandsbildung war verblüffend. In sämtlichen Branchen des Baugewerbes bewarben sich die Außenseiterfirmen sofort um die Zulassung zum «Nebenvertrag»³¹, der ihnen erst den Zugang zu den Staats-

³¹ Nebenvertragsmuster im Anhang. Firmen, die einem vertragschließenden Verband als Mitglieder angehören, sind dem Gesamtarbeitsvertrag automatisch unterstellt. Der Verband haftet für die Erfüllung der Vertragsverpflichtungen seiner Mitglieder. Nichtverbandsfirmen können sich durch einen sogenannten «Nebenvertrag» auf die Bestimmungen des Hauptvertrages der vertrag schließenden Parteien

arbeiten ermöglichte. Der Erwerb des Nebenvertrages ist nun seinerseits wieder an gewisse Voraussetzungen geknüpft: Die Vertragsfähigkeit muß vorhanden sein. Nach der Praxis des vertraglichen Schiedsgerichtes, welche sich an die Submissionsvorschriften anlehnt, gelten Firmen als vertragsfähig, deren Leiter im Fach berufstüchtig ist, die solvent sind und die sich über ihre soziale Einstellung und Betriebsführung ausgewiesen haben. Nur jene Firma, die diese Voraussetzungen erfüllt, erhält den Nebenvertrag und wird damit berechtigt, sich an den staatlichen Submissionen zu beteiligen ³².

Da mit dem Beitritt zum vertragschließenden Verband die Unterstellung unter den GAV automatisch erfolgt, ist von vielen Außenseiterfirmen der direkte Weg über die Verbände eingeschlagen worden, was die Verbandsbildung außerordentlich begünstigt hat.

Tabelle XXVI ³³

Vertragsfirmen im Basler Baugewerbe

Jahr	Vertragsfirmen insgesamt	Verbands- firmen	Nichtverbands- firmen	Nebenvertrags- firmen in % aller Vertragsfirmen
1936	817	386	431	52
1940	1045	735	310	30
1946	1100	820	280	28
1951	1024	773	251	24

Seit 1936 hat sich das Verhältnis der Nichtverbandsfirmen zu den Verbandsfirmen absolut wie relativ zugunsten der Verbandsfirmen verschoben. Trotz der Aufhebung des Arbeitsrappengesetzes im Jahre 1946 und der Verlegung des Schwergewichtes des Vollzugs der Gesamtarbeitsverträge auf die Verbände hielt diese Entwicklung an. Im Jahre 1951 sind keine 25 Prozent der rund 1000 Vertragsfirmen im gesamten Baugewerbe Nichtverbandsfirmen.

verpflichten. Sie haben entsprechend ihrer Lohnsumme im Betrieb eine Kautionssumme bei der Basler Kantonalbank zu hinterlegen, die zuhanden des vertraglichen Schiedsgerichtes gesperrt bleibt.

³² Neueröffnete Betriebe haben überdies eine zweijährige Karenzfrist zu bestehen, bevor sie Staatsarbeiten ausführen dürfen.

³³ Auf Grund von Angaben des Einigungsamtes Basel-Stadt.

Mit dem Ablauf des Arbeitsrappengesetzes ergab sich für die vertragschließenden Verbände im Baugewerbe eine neue Situation. Die «Arbeitsrappenverträge» wurden von den Gewerkschaften ausnahmslos gekündigt. Auf Arbeitnehmerseite bestand nach zehnjähriger Bindung der natürliche Drang und das Bedürfnis im Bereiche der Gesamtarbeitsverträge wieder selbst zu bestimmen und die günstige Konjunkturlage der Nachkriegsjahre zu benützen, um mittels Vertragsbewegungen weitere Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Die Arbeitgeber stellten sich gleich von Anfang an auf den Standpunkt, auf den Erfahrungen der zehnjährigen Vertragsperiode aufzubauen und durch geschlossene Vertragswerke erneut etwas arbeits- und vertragsrechtlich Vorbildliches zu schaffen. Der Plan war der, sämtliche Branchen des Bau- und Holzgewerbes und sämtliche Branchen des Metallgewerbes je einem gemeinsamen Vertragswerk zu unterstellen und unter Rücksichtnahme auf die einzelnen Branchensonderheiten gemeinsame Bestimmungen für alle dem Vertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erlassen. Diese Konzentrationsbestrebungen gingen vor allem von Arbeitgeberseite aus, die den schwachen Gewerbegruppen in einem gemeinsamen Vertragswerk Schutz vor schrankenlosen Forderungen der Arbeitnehmer bieten wollen.

Die Aufgabe war keine geringe, galt es doch für alle Branchen des Bau-, Holz- und Metallgewerbes sehr kurzfristig die Arbeitsverhältnisse neu zu regeln. Die Lösung war schon deshalb nicht leicht zu finden, da in einzelnen Berufen schweizerische Rahmen- oder gar umfassende Landesverträge bestanden, auf die bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen mehr oder weniger Rücksicht zu nehmen war, insbesondere dort, wo zu gleicher Zeit auch zentrale Verhandlungen (wie z. B. im Hoch- und Tiefbaugewerbe) geführt wurden. Die Gleichzeitigkeit der Vertragsbewegung auf schweizerischem und lokalem Boden brachte ein Unsicherheitsmoment in die Vertragsverhandlungen, indem vorab die Arbeitnehmer nichts präjudizieren wollten.

Nach zähen Verhandlungen gelang es im Jahre 1947 die mit dem Arbeitsrappen in Zusammenhang gestandenen Gesamtarbeitsverträge durch eine neue tragfähige Grundlage zu ersetzen. Aus den langwierigen Verhandlungen sind zwei Vertragswerke hervorgegangen, denen die Absicht zugrunde lag, den Arbeitsfrieden sicherzustellen und

*Den Gesamtarbeitsverträgen im Bau-, Holz- und Metallgewerbe
des Kantons Basel-Stadt unterstellte Arbeitgeber und Arbeitnehmer
nach Berufsgruppen 1951*

Gewerbe	Verbandsfirmen	Nichtverbandsfirmen	Zusammen	Arbeitnehmer
Asphaltierungsgewerbe	5	—	5	111
Autogewerbe	36	—	36	390
Dachdeckergewerbe	9	2	11	58
Elektro-Installationsgewerbe	59	8	67	530
Fuhrgewerbe	8	—	8	20
Gipsergewerbe	22	4	26	300
Glas- u. Gebäudereinigungsgewerbe	—	2	2	152
Isolierungsgewerbe	4	3	7	59
Kaminfelegewerbe	11	—	11	35
Linoleumlegergewerbe	6	2	8	53
Malergewerbe	125	82	207	815
Maurer- und Tiefbaugewerbe	55	60	115	4005
Marmor-, Granit- und Bildhauer- gewerbe	8	2	10	56
Pflästerergewerbe	5	2	7	21
Plattenlegergewerbe	15	4	19	130
Schlosser-, Eisenkonstruktions- und Rolladengewerbe	57	9	66	635
Schreiner-, Glaser- und Drechsler- gewerbe	115	36	151	852
Spengler- und Sanitär- Installationsgewerbe	111	3	114	455
Steinhauer- und Kunststein- gewerbe	44	8	52	48
Tapezierer-Dekorateurgewerbe ...	53	7	60	78
Zentralheizungsgewerbe	10	10	20	254
Zimmergewerbe	15	7	22	258
Total	773	251	1024	9315

³⁴ Nach Angaben des ständigen staatlichen Einigungsamtes.

gleichzeitig dem Arbeitnehmer kontrollierte Arbeitsverhältnisse zu garantieren, ohne daß dabei die für die Arbeitnehmer notwendigen Anpassungsmöglichkeiten an die jeweiligen Verhältnisse preisgegeben worden wären. Bei beiden Gesamtarbeitsverträgen, denen 20 Berufsgruppen unterstellt sind, handelt es sich um autonome, selbsttragende Vertragswerke, die den schweizerischen Abmachungen nicht unterliegen. Die gegenseitigen Beziehungen werden grundsätzlich nicht von schweizerischerseits getroffenen Abmachungen abhängig gemacht. Eine Verbindung mit den Landesverträgen ist insofern vorhanden, als bei wesentlicher Änderung der allgemeinen schweizerischen Produktions-, Arbeitsmarkt- und Lebensbedingungen, besonders wenn die schweizerischen Landesverträge des Bau-, Holz- und Metallgewerbes dadurch eine Neuregelung erfahren, die Vertragsparteien des Basler Baugewerbes zu Verhandlungen zusammenzutreten haben. Dabei sind allerdings die besonderen Verhältnisse des Kantons Basel-Stadt angemessen zu berücksichtigen.

Unbestritten ist, daß die im Jahre 1947 neu geschaffenen Verträge mit den seither durchgeführten Anpassungen für die Arbeitnehmer des Baugewerbes Bedingungen geschaffen haben, welche in der ganzen Schweiz als vorbildlich anerkannt werden. Die laufende Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Basler Baugewerbe hat ergeben, daß eine vertrauensvolle Berücksichtigung der entgegenstehenden Interessen beider Vertragspartner im Rahmen vernünftiger Aussprache möglich ist.

Die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe

I. Kapitel

Die Lohnfrage in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes

1. Grundsätzliches zur Lohnpolitik

In unserem kollektivistischen Zeitalter dreht sich der weitaus größte Teil aller sozialpolitischen Auseinandersetzungen um die Frage des Lohnes. Mit der Ausbreitung kollektivvertraglicher Abmachungen haben mehr und mehr organisierte Gruppen in den Interessenkampf um den Lohn eingegriffen, der in Wirklichkeit ein solcher um die Verteilung des Sozialproduktes einer Volkswirtschaft ist. Es braucht wohl kaum besonders hervorgehoben zu werden, daß der Arbeitslohn in Geldform in unseren modernen Wirtschaftsverfassungen eine fundamentale Einkommensart darstellt, die im Verteilungsprozeß des Volkseinkommens in schärfste Konkurrenz mit Kapital und Grundrente tritt. Um sich einen möglichst großen Anteil an dem in einer Volkswirtschaft zur Verteilung gelangenden Sozialprodukt zu sichern, organisierte sich die Lohnarbeiterschaft in Gewerkvereine. Im heraufziehenden System der Handels- und Gewerbefreiheit hat der «freie» Arbeiter ohne eigene Arbeitsmittel bald erkennen müssen, daß er in seiner Isolierung nur wenig beitragen kann zur Verbesserung seiner wirtschaftlichen und materiellen Lage. Die Gewerkschaftsbewegung als Reaktion der Arbeiter auf die wirtschaftlich schwache Position des einzelnen Arbeitnehmers stellt sich in der Folge die Organisation der Arbeitgeber entgegen.

Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sich damit weitgehend ihrer Freiheit begeben, die Arbeitsverhältnisse direkt zu ordnen; mit ihrer Eingliederung in wirtschaftspolitische Machtgebilde erteilten sie Organisationen Kompetenzen, in ihrem Namen und unter vollster Wahrung ihrer Interessen die Arbeitsbedingungen

zu regeln. Insbesondere ist es der Lohn, der nicht mehr auf der Grundlage einer freien Vereinbarung zwischen den einzelnen am Dienstverhältnis direkt beteiligten Parteien gebildet wird, sondern zwischen zwei Kollektiven: Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen. Diese kollektivvertragliche Lohnfestsetzung ist von ganz entscheidender Bedeutung auf den Ablauf des Wirtschaftsprozesses. Der Arbeitgeber als Betriebsinhaber ist, wenn er auf dem Arbeitsmarkt als «Käufer» auftritt, an einen im voraus fixierten Lohnsatz gebunden; auch der Arbeitnehmer ist in der Bestimmung des Angebotspreises für seine Arbeit nicht mehr frei und kann diesen nur bis zu einer Minimalgrenze senken, um in Konkurrenz um den Arbeitsplatz zu treten. Diese Heraushebung des Faktors Lohn aus der «Sphäre der Konkurrenz» und seine Hineinstellung in die «Sphäre des Kollektivs» hat in die Lohnpolitik eine ganz neue Problematik getragen, mit der sich neuestens auch die Wissenschaft sehr einläßlich befaßt ¹.

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik zielt darauf ab, in Zeiten guten Geschäftsganges die Löhne real hinaufzutreiben, d. h. den Arbeitnehmer am erhöhten Wirtschaftsertrag partizipieren zu lassen. Umgekehrt, bei rückläufiger Konjunktur und Krisenzeiten setzen sie sich dafür ein, daß die Löhne nicht oder wenigstens nicht allzu stark absinken. In Zeiten einer allgemeinen Teuerung wiederum, die versorgungsbedingt, d. h. aus einer Mangellage (z. B. während eines Krieges) entstanden ist, gehen ihre Bemühungen in der Richtung, durch Gewährung von Lohnerhöhungen die Teuerung auszugleichen.

Diese Bestrebungen der Gewerkschaften sind durchaus verständlich, und sofern sie sich in einem vernünftigen Rahmen halten, ist wohl kaum dagegen etwas Ernsthaftes einzuwenden. Es handelt sich nun aber gerade bei der Frage des Lohnes stets um eine solche des Maßes. Die Erfahrungen zeigen zur Genüge, daß in diesem zentralen Vertragspunkt die latente Gefahr des Übermarchens besteht. Wenn ein Streitpunkt zwischen den gegensätzlichen Parteien

¹ Alfred Amonn: Lohntheorie und Lohnpolitik. Valentin F. Wagner: Kollektive und kollektivvertragliche Lohnbildung, beide Vorträge gehalten an der Jahresversammlung der Schweizerischen Gesellschaft für Statistik und Volkswirtschaft am 19. September 1947 in Montreux. Abgedruckt in Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Oktober 1947, Heft Nr. 5.

in bezug auf den Lohn entsteht, so ist es meistens der, daß sie sich über das Ausmaß einer Lohnänderung nach oben oder unten nicht einigen können.

In diesem Zusammenhang dürfen nun die positiven ökonomischen Funktionen, die der Gesamtarbeitsvertrag im allgemeinen und die kollektivvertragliche Lohnfestsetzung im besonderen erfüllen, nicht außer acht gelassen werden. Durch Gesamtarbeitsvertrag werden die Löhne für eine bestimmte Dauer festgelegt und können nicht ohne weiteres während der Vertragsperiode geändert werden. Damit werden dem Arbeiter sichere und kontrollierte Lohnbedingungen gewährt, und der Arbeitgeber kann für die Dauer der Vertragsgeltung mit einer ungestörten Geschäftsführung und festen Kalkulationsgrundlagen rechnen, schränkt doch die Lohngebundenheit insbesondere in einem lohnintensiven Gewerbe wie dem Baugewerbe die Flexibilität der Preise ein.

Die Stabilität des allgemeinen Wirtschaftsablaufes, die durch gesamtarbeitsvertragliche Abmachungen erreicht werden kann, hängt weitgehend von zwei Dingen ab, die im Bereiche der vertragsschließenden Parteien liegen. Einmal von der Länge der Vertragsdauer und zum andern von der Stipulierung der absoluten Friedenspflicht. Verträge mit nur einjähriger Vertragsdauer sind lediglich Instrumente dauernder Bewegung und tragen den Keim offener Arbeitskonflikte in sich, hauptsächlich dann, wenn sich die Gewerkschaften weigern, die absolute Friedenspflicht im Gesamtarbeitsvertrag zu verankern. Die Gewerkschaften haben dadurch die Möglichkeit, jährlich mit einer umfangreichen Liste von Begehren aufzurücken. Während der kurzen Vertragsdauer wären sie zusätzlich noch in der Lage, unter Berufung auf die relative Friedenspflicht, durch weitere Begehren außerhalb des vertraglichen Rahmens mit Streikdrohungen im Laufe von einem Jahr Vertragsdauer einen ständigen Druck auf die Arbeiterschaft auszuüben. Eine derartige Lohn- und Vertragspolitik ist mit den Zielsetzungen eines Gesamtarbeitsvertrages und mit einer Stabilisierung der Marktlage nicht vereinbar.

Das kollektive Lohnproblem kann nur gelöst werden bei loyalen Verhalten der Vertragsparteien und sofern es in den Rahmen produktionstechnischer und wirtschaftspolitischer Möglichkeiten eingebaut wird. Für die Arbeiterschaft gilt das Wort Bernsteins, daß

derjenige ihr einen schlechten Dienst erweist, «der sie über die jeweiligen Möglichkeiten der Verbesserung ihrer Lage in Selbsttäuschung versetzt. Es gibt keine absoluten Grenzen der Lohnsteigerung; aber es gibt bei einem gewissen Stande der Technik und Leistung Grenzen, die sich ohne Schaden für alle Beteiligten nicht ignorieren lassen»². Für die Unternehmer muß die Erkenntnis maßgebend sein, daß der Arbeitslohn mehr als nur Unkostenfaktor ist, daß vielmehr der arbeitende Mensch als solcher in der Rechnung mitzuberechnen ist.

2. Die Lohnformen im Baugewerbe

Die in den Gesamtarbeitsverträgen festgesetzten Löhne können nach der zeitlichen Dauer der Arbeitsleistung oder nach der geleisteten Arbeitsmenge bemessen sein. Richtet sich der Arbeitslohn nach der Zeit, so wird nach üblicher Terminologie von Zeitlohn, richtet er sich nach dem Ergebnis von Akkordlohn gesprochen. Bei der Entlohnung nach der Dauer der Arbeitsleistung wird die Lohnhöhe zu einer bestimmten Zeiteinheit in Beziehung gesetzt; erfolgt sie nach dem Ergebnis, so wird die Lohnhöhe aus der Anzahl der fertiggestellten Stücke gemäß Akkordsatz errechnet, meist ohne Berücksichtigung der bei dieser Arbeitsleistung aufgewandten Zeit.

Naturgemäß haben sich die Gesamtarbeitsverträge seit jeher mit diesen Lohnformen eingehend beschäftigen müssen, denn gerade aus der Frage, ob im Zeitlohn oder im Akkordlohn gearbeitet werden soll, entspringen überwiegend die Streitigkeiten. Je nach der Eigenart der Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Berufen und je nach der Machtstellung der Parteien und deren theoretischer Stellungnahme haben sich die Lohnformen herausgebildet.

Die Form des Zeitlohnes dominiert in den baugewerblichen Gesamtarbeitsverträgen³. Den Vorteilen der Akkordarbeit, die im

² Bernstein, E.: «Gibt es Grenzen der Lohnsteigerung?», Soz. Monatshefte, Jg. 1911, S. 174.

³ Nach den statistischen Erhebungen des Gewerkschaftsbundes 1911 über die Lohnverhältnisse im Holzgewerbe, bei der von den rund 35 000 schweizerischen Holzarbeitern 6178 die Fragebögen ausgefüllt haben, arbeiteten 92,9% im Zeitlohn und nur 7,1% im Akkordlohn. Heute dürfte der Anteil der im Akkord entlohten Bauarbeiter noch geringer sein. Vergleiche hierzu Karl Greiner: «Die neuere Lohn- und Haushaltstatistik in der Schweiz». Diss. 1918.

wesentlichen darin liegen, daß sie die volle Leistungsfähigkeit des Arbeiters zur Entwicklung bringen, stehen gerade im Baugewerbe gewisse Nachteile gegenüber. Die besondere Eigenart der Bauarbeit macht eine leicht meß- und zählbare Leistung nicht möglich, da eine große Mannigfaltigkeit der Betätigung verlangt wird. Auch leidet die Qualität der Arbeit bei Akkord, weil der Bauarbeiter bei diesem System immer bestrebt ist, so rasch wie möglich zu arbeiten, so daß die Erstellung der Bauten weniger sorgfältig geschieht und auch die Unfallgefahr damit wächst. Im Maurergewerbe ist der Akkordlohn schon lange aus den Gesamtarbeitsverträgen verschwunden; immerhin wurden vor dem ersten Weltkrieg verschiedentlich Bauten faktisch im Akkord errichtet. Die Bauunternehmer, die damals für die Beibehaltung des Akkordlohnsystems eintraten, machten folgende Gründe geltend: Der Akkordlohn biete den Vorzug, daß für die Kalkulation die Arbeitskosten im voraus feststehen, daß die Arbeitsleistung der einzelnen Arbeiter gesteigert werden kann, daß die individuelle Tüchtigkeit des Arbeiters besser zur Geltung gelange und somit die bessere Leistung auch besser entlohnt werde. Ferner gestatte dieses Lohnsystem eine leichtere Überwachung der Arbeiter, wodurch eine Verringerung des Aufsichtspersonals und damit eine solche der Kosten herbeigeführt werde. Im Jahresbericht des Schweizerischen Baumeisterverbandes von 1907 sind die Ansichten der Arbeitgeber dahin zusammengefaßt: «Im Gegensatz zu den Bestrebungen der Arbeiterschaft, das Akkordwesen abzuschaffen, sollte unser Augenmerk darauf gerichtet sein, demselben gegenteils wieder Eingang zu verschaffen, um die Leistungsfähigkeit zu steigern und dem guten Arbeiter Gelegenheit zu geben, seinen Verdienst gegenüber dem unfähigen und trägen Arbeiter zu steigern ⁴.»

Die Arbeitnehmer, vor allem die Gewerkschaften wehren sich mit aller Entschiedenheit gegen die Einführung der Akkordarbeit und kämpfen, wo solche besteht, für ihre Beseitigung. (Diesbezüglich machen das Plattenleger-, Pflasterer- und Parkettgewerbe eine Ausnahme; hier sind es namentlich die Arbeitnehmer, die die Akkordarbeit wünschen und an ihr festhalten.) Sie stellen sich auf den Standpunkt, daß das Akkordsystem ein «fluchwürdiges System intensivster

⁴ Jahresbericht des Schweizerischen Baumeisterverbandes, 1907. Nach Meinung der Arbeitgeber führt das Zeitlohnsystem regelmäßig zu Vereinbarungen von Minimallohnsätzen, was einer Prämierung der Faulheit der Arbeiter gleichkomme.

Ausbeutung des Arbeiters darstelle und nicht zur ideellen und materiellen Hebung der Arbeiterklasse führt»⁵. Die Weckung des egoistischen Erwerbstriebes bei Akkordarbeit und das Antreiben des Arbeiters zu intensivster Verausgabung seiner Kräfte wird erstens als gesundheitsschädlich angesehen; zweitens aber werde den Gewerkschaften sowohl der Kampf um Arbeitszeitverkürzung als auch um Angleichung der Löhne der gleichen Berufsarbeiter erschwert, was die Solidarität gefährde⁶.

Zu den Berufen mit Zeitlohnsystem ist weiter das Maler- und Gipsergewerbe zu zählen, in welchen nicht zuletzt durch die zunehmende Vereinfachung des Baustils die Akkordentlohnung abgeschafft wurde. Im Zimmereigewerbe ist die Akkordarbeit nie üblich gewesen. Im Schreinergewerbe hingegen, wo es verschiedene Arbeitsverrichtungen gibt, welche besondere Schulung und Fähigkeit erfordern, sehen die Gesamtarbeitsverträge Akkordlöhne vor. Es geschieht in der Weise, daß je nach der Art der Arbeit die Wahl zwischen Akkord- und Zeitlohn gelassen ist⁷. Bei den Pflasterern, Parquettiers und Plattenlegern ist – wie bereits erwähnt – der Akkordlohn die vorherrschende Entlohnungsform, doch wird bei außerordentlich komplizierten Arbeiten der Zeitlohn verwendet⁸.

Das Akkordlohnsystem bleibt wegen bemessungstechnischer Schwierigkeiten, wegen der ihm innewohnenden Gefahren für die Gesundheit des Arbeiters und wegen der Qualität des Werkes auf bestimmte

⁵ Resolution des Internationalen Arbeiterkongresses zu Brüssel von 1891.

⁶ Vergleiche ferner Weiß, Hilde: «Rationalisierung und Arbeiterklasse», Berlin 1926. Außerdem de Man, Hendrik: «Der Kampf um die Arbeitsfreude», Jena 1927.

Die Forderung auf Abschaffung der Akkordarbeit machten die Arbeitgeberverbände zu einem politischen und gewerkschaftlichen Agitationsmittel, indem sie diese als einen Verstoß gegen das demokratische Prinzip und als ein Hemmnis für die Organisationstätigkeit der Gewerkschaften darstellten.

⁷ Vergleiche Gesamtarbeitsvertrag im Holzgewerbe Kt. Basel-Stadt, Art. 46; «Akkorde sind schriftlich zu vereinbaren, dabei soll dem Arbeiter sein Stundenlohn garantiert und am Zahltag regelmäßig ausbezahlt werden. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme der Akkorde darf von keiner Partei ausgeübt werden.»

⁸ Gesamtarbeitsvertrag der Anschläger von St. Gallen, 1910: «Bei Unterbruch jedes Akkordes ohne Verschulden des Arbeiters sowie bei Arbeiten, welche noch nie ausgeführt wurden, ist der Stundenlohn in Anwendung zu bringen.»

Gesamtarbeitsvertrag der Pflasterer im Kt. Basel-Stadt, 1936: «Außerordentlich komplizierte Arbeiten, Dessins, Friese usw. können nach vorheriger Vereinbarung im Stundenlohn ausgeführt werden.»

Spezialberufe des Baugewerbes beschränkt. Eine Auseinandersetzung bezüglich der Lohnform kann sich daher nur in jenen baugewerblichen Branchen ergeben, in denen Akkordlohn an sich angewandt werden könnte. Innerhalb des Zeitlohnsystems hat sich im Baugewerbe noch eine versteckte Akkordform, ähnlich dem amerikanischen Prämiensystem, herausgebildet, indem neben dem vertraglich festgelegten Zeitlohn bei guten Leistungen eine Wochenprämie in Aussicht gestellt wird ⁹.

Beim Zeitlohn wird im Baugewerbe im wesentlichen zwischen Durchschnitts- und Mindestlöhne unterschieden. Mit dem Durchschnittslohn, als «arithmetisches Mittel» aus den gesamten bezahlten Löhnen in einem Betrieb, wird bezweckt, den einzelnen Arbeiter nach der Leistung zu entlohnen. Im Gegensatz dazu bestimmt der Minimallohn nur die unterste Grenze der Lohnhöhe. Weniger, als in den Gesamtarbeitsverträgen festgelegt ist, darf keinem Arbeiter bezahlt werden, außer wenn für nicht voll leistungsfähige Personen Ausnahmen ausdrücklich zugelassen sind ¹⁰. Mit der Festsetzung von Mindestlohnanätzen in den Gesamtarbeitsverträgen soll die Zahlung unzureichender Löhne an die Arbeiter verhindert werden. Vor dem ersten Weltkrieg bildete die Festlegung von Mindestlöhnen die Regel, die von den Gewerkschaften als die einzig gerechte Lohnform angesehen wurde. Daneben kamen noch recht häufig sogenannte Staffellöhne zur Anwendung mit einem Minimal- und einem Maximalansatz ¹¹. Durchschnittslöhne waren zu Beginn der Vertragsentwicklung kaum zu finden, oder dann nur in Verbindung mit Minimalansätzen ¹². Diese Lohnform ist heute die im Baugewerbe übliche. Trotz dieses vor-

⁹ Beispielsweise wenn bei gewöhnlichem Mauerwerk so und so viele Steine vermauert werden.

Im Gesamtarbeitsvertrag des Gipsergewerbes vom 18. September 1952 werden Akkordarbeit und Leistungsprämien ausdrücklich verboten (Art. 16).

¹⁰ In fast allen GAV des Bau-, Holz- und Metallgewerbes des Kts. Basel-Stadt findet sich die Bestimmung, daß der Mindestlohn nicht maßgebend ist für schwächere und invalide Personen sowie für solche, die dauernd ungenügende Leistungen aufweisen. In beiden Fällen wird der Lohn durch besondere schriftliche Vereinbarung zwischen dem Meister und dem Arbeiter festgelegt.

¹¹ Z. B. GAV Maurer im Kt. Bern, 1906:	Stundenlohn	min.	max.
	Maurer	0,50	0,60
	Handlanger	0,37	0,46

¹² Z. B. GAV Maurer im Kt. Basel-Stadt 1905: Stundenlohn min. 0,53, durchschnittlich 0,57.

herrschenden Lohnsystems, sind im einzelnen die Lohnabmachungen in den Gesamtarbeitsverträgen recht mannigfaltig; um keine allzu große Differenzierung aufkommen zu lassen und dem Arbeiter einen gewissen Mindestlohn zu garantieren, werden in einzelnen Vertragsgebieten neben dem Durchschnittslohn noch untere Lohngrenzen festgesetzt¹³.

Höchstlöhne finden sich in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes heute kaum mehr; durch stillschweigende Vereinbarung der Meister kommen sie in der Praxis aber verschiedentlich vor¹⁴. Die Unternehmer verpflichten sich, über eine Höchstgrenze die Löhne nicht zu steigern und auch sonst keine weiteren als im Gesamtarbeitsvertrag bestimmten Zugeständnisse an die Arbeiter zu machen. Die Unternehmer wollen dadurch das gegenseitige «Wegengagieren der Arbeitskräfte» – eine in Zeiten guter Beschäftigung häufig anzutreffende Erscheinung – unterbinden.

Zahlreich sind jene baugewerblichen Verträge, in denen lediglich ein Stundenlohn erwähnt ist; es handelt sich in diesen Fällen um einen Einheitslohn, den jeder Arbeiter ohne Rücksicht auf seine Arbeitsleistung erhält¹⁵. Der Einheitslohn scheint auf den ersten Blick die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eigentlich gerechteste Lohnform zu sein, wenn man von einer solchen überhaupt sprechen darf. Es entspricht der Forderung der Arbeitnehmerverbände, daß der Arbeiter keinen niedrigeren Lohn als den vertraglich vorgeschriebenen erhält – aber auch den Arbeitgeberverbänden, daß alle Arbeitnehmer die gleichen Löhne erhalten. Es erübrigt sich auf diese Lohnform noch näher einzutreten; genau betrachtet ist der Einheitslohn dem Minimallohn gleichzustellen, da auch er nach oben nicht limitiert ist.

¹³ GAV des Maurergewerbes im Kt. Basel-Stadt vom Jahre 1949. Der Durchschnittslohn pro Stunde für Maurer (Zementer) ab 2. Jahr nach beendigter Lehre beträgt Fr. 2.98. Der niedrigste Lohn dieser Kategorie darf den Durchschnittslohn um höchstens 15 Rappen unterschreiten.

¹⁴ So beispielsweise im Kaminfegergewerbe des Kts. Basel-Stadt, wo der Minimallohn zugleich Maximallohn ist.

¹⁵ Z. B. GAV Maler Kt. Luzern 1939. Der Stundenlohn für gelernte Arbeiter beträgt Fr. 1.50. – Der Maler- und Gipsverband der Schweiz stellte sich 1910 auf den Standpunkt, daß der Einheitslohn die gerechteste und beste Entlohnungsart für das Baugewerbe darstelle; man habe beispielsweise in der Gipsergenossenschaft Zürich sowohl in der Gruppe Gipser wie in der Gruppe Handlanger mit dem Einheitslohn die besten Erfahrungen gemacht.

3. Die Höhe des Lohnes im schweizerischen Baugewerbe

Die Spannen, die zwischen den Löhnen der Industriegebiete und Großstädte einerseits und denen der übrigen Gebiete und Orte der Schweiz andererseits bestehen, führen nachweisbar zu einer Belastung des Arbeitsmarktes in den erstgenannten Orten ¹⁶.

Tabelle XXVIII ¹⁷

*Durchschnittslöhne der Maurer und Handlanger einzelner Orte
in den Jahren 1914/18 und 1939/45*

	1914		1918		1939		1945		1951	
Orte	M. Rp.	H. Rp.	M. Rp.	H. Rp.	M. Rp.	H. Rp.	M. Rp.	H. Rp.	M. Rp.	H. Rp.
Basel	67	48	120	98	169	135	231	197	276	235
Zürich	67	48	140	117	169	135	231	197	276	236
Bern	64	49	118	96	169	135	231	197	276	236
Lausanne . . .	64	53	100	90	160	130	222	193	267	231
St. Gallen . . .	64	49	125	105	163	125	223	185	260	221
Winterthur . .	64	48	120	103	156	121	223	188	260	223
Herisau	60	46	115	98	147	102	205	160	230	200
M. = Maurer, H. = Handlanger.										

Im ersten Abschnitt wurde bereits auf die Saugwirkung hingewiesen, die sozial fortschrittliche Orte mit überhöhten Löhnen auslösen. In Zeiten schlechter Beschäftigung wirkt sich dieses Lohngefälle besonders nachteilig auf die Städte aus. Um diesem Übelstand zu begegnen und gleichzeitig den Konkurrenzdruck zu mildern, der von Firmen mit günstigerem Lohnkostenfaktor ausgeht, tendieren namentlich die städtischen Meisterverbände auf den Abschluß zentraler Gesamtarbeitsverträge. Der Tendenz der Angleichung der Löhne waren übrigens die Kriegszeiten insofern förderlich, als in den kleineren Orten die Teuerung ebenso drückend empfunden wurde wie in

¹⁶ Beispiel: Basel-Stadt.

¹⁷ Laut Lohnstatistik des Schweiz. Baumeisterverbandes.

den Großstädten. Von 1914 bis 1918 ergibt die Lohnsteigerung folgendes Bild:

Tabelle XXIX

Orte	Maurer %	Handlanger %
Basel	79,1	104,16
Zürich	108,95	143,75
Bern	84,36	95,91
Lausanne	56,25	69,31
Winterthur	87,5	114,58
Herisau	91,66	113,04

Mit Ausnahme der Stadt Zürich, die stets die höchsten Löhne im schweizerischen Baugewerbe bezahlt hat, sind die Lohnsteigerungen in den Orten mit niedrigem Lohnniveau im allgemeinen größer als in den Orten mit hohen Löhnen ¹⁸.

Zu Beginn des ersten Weltkrieges und wieder in den ersten Nachkriegsjahren trat zunächst eine durchschnittlich nicht unbeträchtliche Senkung der Nominallöhne ein. Dies erklärt sich daraus, daß in den Verträgen bei unveränderten Lohnansätzen die Arbeitszeit verkürzt oder umgekehrt bei gleichbleibender Arbeitszeit die Löhne herabgesetzt wurden, in den meisten Fällen wurden Arbeitszeit und Löhne gleichzeitig reduziert ¹⁹. Aus den Stundenlöhnen allein ist diese Entwicklung nicht ersichtlich.

Bei Maurern und Handlangern zeigt sich eine überdurchschnittlich günstige Lohngestaltung; sie ist aus umstehender Zusammenstellung ersichtlich (Tab. XXX).

Während in den meisten baugewerblichen Berufen die durchschnittlichen Stundenverdienste der Arbeiter zu Beginn des ersten Weltkrieges sanken, hielten sich die durchschnittlichen Stundenlöhne der Bauarbeiter von 54 Rappen im Jahre 1914 auch im folgenden Jahr, um dann bis 1917 auf 73 Rappen anzusteigen. Daraus, daß gleich-

¹⁸ In Herisau beispielsweise sind die Löhne der Maurer um 91,7%, jene der Handlanger um 113,0% gestiegen.

¹⁹ Bei 55% der Holzarbeiter wurde die Arbeitszeit reduziert (20% der Holzarbeiter um 1 Stunde, 30% um 2 Stunden). Bei 30% der Holzarbeiter wurden die Löhne reduziert (18% bis 10%, 12% bis 20%).

Tabelle XXX ²⁰

Jahr	Index der Lebenskosten	Durchschnittl. Stundenlöhne sämtl. Maurer und Handlanger der Schweiz	
		nominal	real
1914	100	Fr. 0.54 = 100	100
1915	113	0.54 = 100	88
1916	131	0.60 = 111	85
1917	163	0.73 = 135	83
1918	204	1.14 = 211	109
1919	222	1.35 = 250	112

zeitig der Index der Lebenshaltungskosten von 100 im Juni 1914 auf 163 im Jahre 1917 stieg, ergibt sich, daß die Bauarbeiter eine ganz empfindliche Reallohnsenkung erlitten. Während in diesem Zeitraum die Arbeitslöhne im Durchschnitt um 35% stiegen, stieg der Index der Lebenskosten um 63%, so daß sich für 1917 ein Reallohn von 83% bzw. eine Senkung des Reallohnes um 17% seit Kriegsausbruch ergab, womit freilich zugleich der tiefste Punkt erreicht war. Die Vorkriegsreallöhne wurden im Durchschnitt bei den Maurern und Handlangern im Jahre 1918 wiederhergestellt. Das Nachlassen der Teuerung in der Nachkriegszeit verursachte eine wesentliche Verschiebung im Preis- und Lohngefüge, die den Arbeitern im Baugewerbe teilweise einen Realstundenlohnge Gewinn zwischen 30% und 60% einbrachte. Die Lohnentwicklung im Basler Baugewerbe beweist dies deutlich (Tab. XXXI).

Im Jahre 1920 erreichten die nominalen Stundenlöhne der baugewerblichen Arbeitnehmer in Basel ihren Höhepunkt; unter Einrechnung der seit 1914 eingetretenen Reduktion der Arbeitszeit ²¹

	1914	1920	Reduktion	
Tiefbau	2754 Std.	2204 Std.	550 Std.	19,9%

²⁰ Das Eidg. Arbeitsamt hat auf Grund nachträglich gesammelter Angaben eine bis auf 1914 zurückreichende Berechnung der Lebenskosten durchgeführt und ist dabei zu den obgenannten Zahlen gekommen, die Jahresdurchschnitte darstellen. Die absoluten Stundenverdienste (Landesdurchschnitt) der Maurer und Handlanger stammen aus Angaben des Schweizerischen Baumeisterverbandes.

²¹ Die Nominallöhne sowie die seit 1914 eingetretene Arbeitszeitverkürzung sind dem Jahresbericht des Basler Volkswirtschaftsbundes 1921/22 entnommen.

*Nominal- und Realstundenlöhne gelernter Arbeiter
im Baugewerbe des Kantons Basel-Stadt*

Jahr	1914	1920	1922
Lebenskostenindex*	100	215	155
	nominal = real	nominal real	nominal real
	Fr.	Fr. % %	Fr. % %
Tiefbauarbeiter ..	0.74	1.95 = 266 123	1.85 = 250 161
Maurer	0.68	2.— = 294 136	1.65 = 242 155
Gipser	0.79	2.— = 253 118	1.87 = 237 153
Schreiner	0.72	1.90 = 264 123	1.64 = 228 147
Zimmerleute.....	0.86	2.02 = 235 109	1.72 = 200 128
* Kleine Basler Indexziffer umgerechnet auf Basis 1914 = 100.			

Hochbau	2617 Std.	2204 Std.	413 Std.	15,7%
Gipserei	2433 Std.	2180 Std.	253 Std.	10 %
Schreinerei	2677 Std.	2488 Std.	229 Std.	8,5%
Zimmerei	2617 Std.	2204 Std.	413 Std.	15 %

betrug das pro Jahr berechnete durchschnittliche Nominaleinkommen der Tiefbauarbeiter nur 209%, der Maurer 235%, der Gipser 226% der Schreiner 230% und der Zimmerleute 188% des Vorkriegseinkommens. Unter Berücksichtigung der seit 1914 eingetretenen Teuerung erscheint der reale Jahresverdienst des baugewerblichen Arbeiters in einem völlig andern Licht (Tab. XXXII).

Die gewaltige Lohnsteigerung von 1914 bis 1920 um nahezu das zweieinhalb- bis dreifache vermochte die bis 1920 eingetretene Teuerung und Arbeitszeitverkürzung nur gerade im Hochbau sowie im Gipser- und Schreinergerwerbe des Kantons Basel-Stadt auszugleichen. Trotzdem die Vertragslöhne im Baugewerbe infolge der eintretenden schweren Wirtschaftskrise nicht lange auf dem hohen Stand des Jahres 1920 blieben und massiv abgebaut werden mußten, brachte der gewaltige Rückgang der Lebenskosten für die Arbeitnehmer im Basler Baugewerbe ab 1922 erhebliche Reallohngewinne.

Tabelle XXXII

*Jahresverdienst der gelernten Arbeiter im Baugewerbe
des Kantons Basel-Stadt*
nominal und real

Jahr	1914	1920		1922	
Lebenskostenindex	100	215		155	
	nominal = real Fr.	nominal Fr.	real %	nominal Fr.	real %
Tiefbauarbeiter ..	2051	4298 = 209	97	4077 = 198	127
Maurer	1779	4408 = 235	109	3636 = 203	130
Gipser	1922	4360 = 226	105	4076 = 212	136
Schreiner	1940	4663 = 230	107	4026 = 207	133
Zimmerleute	2250	4452 = 188	87	3790 = 170	109

Die folgende Darstellung der Lohnentwicklung von 1913 bis zu Beginn des zweiten Weltkrieges stützt sich zur Hauptsache auf einen Bericht des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) aus dem Jahre 1941, in welchem auf Grund der Lohnstatistik verunfallter Arbeiter die durchschnittlichen Stundenverdienste der gelernten und ungelernten Arbeiter des Baugewerbes und einiger Hauptindustrien für die Jahre 1913, 1929, 1936 und 1939 einander gegenübergestellt sind ²².

Aus der Tabelle XXXIII geht hervor, daß die durchschnittlichen Stundenlöhne der gelernten Bauarbeiter im Jahre 1913 denjenigen der übrigen Industriearbeiter ziemlich angeglichen waren, während sie in den späteren Vergleichsjahren durchwegs über dem allgemeinen Industriemittel liegen. So ergab sich für das Jahr 1939 für sämtliche erfaßten Arbeitnehmer in Handwerk und Industrie ein Stundenverdienst von 137,1 Rappen gegenüber einem solchen von 146,0 Rap-

²² Da Lebenshaltungskosten und Lohnniveau in den einzelnen Landesgegenden recht unterschiedlich und die Arbeiter regional sehr ungleich in der Statistik vertreten sind, müssen gewisse Einschränkungen bei der Bewertung der Zahlen gemacht werden. Im Baugewerbe entfielen allein 30% der Lohnangaben von gelernten Arbeitern auf Großstädte, während es im Holzgewerbe nur 15% waren. Die Statistik verunfallter Arbeiter vermag daher eine Lohnstatistik, die nach Einzelberufen, Städten und Landesgebieten gegliedert ist, nicht zu ersetzen. (Siehe Bericht der Sektion Sozialstatistik des BIGA vom 24. Dezember 1941.)

Tabelle XXXIII

Stundenverdienste verunfallter Arbeiter

Industrien	Gelernte Arbeiter							
	1913		1929		1936		1939	
	Rp.	%	Rp.	%	Rp.	%	Rp.	%
Baugewerbe	64,2	100,0	154,2	100,0	138,6	100,0	146,0	100,0
Holzgewerbe	67,1	104,5	140,7	91,2	123,2	88,9	126,1	86,4
Metall u. Masch. .	65,0	101,2	148,0	96,0	133,4	96,2	137,1	93,9
Uhrenindustrie ..	65,4	101,9	149,2	96,8	130,0	93,8	142,4	97,5
Textilindustrie ..	47,2	73,7	119,4	77,4	105,9	76,4	106,9	73,2
Total 17 Industr.	64,5	100,5	147,9	95,9	132,7	95,7	137,1	93,9
Ungelernte Arbeiter								
Baugewerbe	47,5	100,0	116,0	100,0	102,1	100,0	108,5	100,0
Holzgewerbe	46,1	97,1	102,8	88,6	91,7	89,8	96,1	88,6
Metall u. Masch. .	48,9	102,9	117,0	100,9	108,4	106,2	106,9	98,5
Total 17 Industr.	47,7	100,4	114,2	98,4	102,7	100,6	106,5	98,2

pen für die Bauarbeiter. Bei den ungelerten Arbeitern weist das Baugewerbe in den Vergleichsjahren einen Durchschnittsstundenverdienst auf, der zum Teil über, zum Teil unter dem Mittel der übrigen Industrien lag.

Ein Vergleich der Landesdurchschnitte mit den durchschnittlichen Stundenverdiensten der Städte Zürich, Bern, Basel und Genf zeigt, daß die Spanne, die zwischen dem Lohnniveau der Städte und jenem der ländlichen Gebiete besteht, durch die Ausbreitung der GAV sich mehr und mehr verkleinert.

Die Stundenverdienste der gelernten Bauarbeiter stiegen von 1913 bis 1951 um 320,3%, diejenigen der ungelerten um 321,2%, also etwas stärker als in der Gesamtindustrie, die nur eine Zunahme von 310,8% resp. 368,8% aufweist. Eine verhältnismäßig geringe Zunahme ergab sich für die Holzarbeiter (265,7% bzw. 347,8%), da diese einen relativ hohen Durchschnittslohn im Jahre 1913 verzeichneten. Bemerkenswert ist, daß die Erhöhung der Stundenlöhne bei den ungelerten Bau- und Holzarbeitern (wie bei den Ungelernten aller Industrien) stärker ausgeprägt war als bei den gelernten.

Tabelle XXXIV

Industrien	Durchschnittslöhne der Großstädte, wenn das Landesmittel = 100			
	Gelernte Arbeiter		Ungelernte Arbeiter	
	1931/35	1951	1931/35	1951
Sämtl. 17 Industr.	117	115	122	118
Baugewerbe	115	113	121	116
Holzgewerbe	129	117	131	119
Metallgewerbe	110	110	113	111

Tabelle XXXV

Relative Stundenverdienste verunfallter Arbeiter

Industrien	Bei gelernten Arbeitern			
	1913	1929	1939	1951
Baugewerbe	100	240,2	227,4	420,3
Holzgewerbe	100	209,7	187,9	365,7
Metallgewerbe	100	227,7	210,9	410,8
Total 17 Industrien	100	229,3	212,6	410,8
	Bei ungelernten Arbeitern			
	1913	1929	1939	1951
Baugewerbe	100	224,2	228,4	481,2
Holzgewerbe	100	223,0	208,5	447,8
Metallgewerbe	100	238,8	220,4	463,3
Total 17 Industrien	100	239,4	223,3	468,8

Dadurch verringerte sich immer mehr die Lohndifferenz vom Berufsarbeiter zum Hilfsarbeiter. Waren die Löhne der gelernten Arbeiter im Jahre 1913 im Baugewerbe noch um 35,2%, im Holzgewerbe um 45,6%, im Metallgewerbe um 32,7% höher als bei den Ungelernten, so verkleinerte sich diese Spanne bis 1951 im Baugewerbe auf 16,4%, im Holzgewerbe auf 19,0% und im Metallgewerbe auf 17,6%.

Waren staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik im ersten Weltkrieg noch eine Seltenheit, so änderte dies im zweiten Weltkrieg ganz wesentlich. Dieser neuerliche totalitäre Krieg erzeugte auf der ganzen

Welt eine Preissteigerungswelle, von der auch die Schweiz nicht verschont blieb. Im Gegenteil erhielt unser Land, das bekanntlich nur über wenig eigene Rohstoffe verfügt und somit zwangsläufig auf Importgüter angewiesen ist, die mit Kriegsbeginn einsetzende Teuerung zu spüren, einmal weil die Weltmarktpreise für zahlreiche Waren wegen der Verschiebung der Nachfrageposition zugunsten des Angebotes eine Steigerung erfuhren und zum andern – was für die Preisentwicklung in der Schweiz vor allem zu Beginn des Krieges ausschlaggebend war – weil die Zufuhrkosten (Transportkosten wegen des beschränkten Frachtraumes, der höheren Versicherungsprämien usw.) ganz gewaltig in die Höhe schnellten. Von der Teuerungswelle wurden sukzessive auch die Inlandwaren (die industriellen, gewerblichen und agrikolen Erzeugnisse) erfaßt. Obschon sofort die Errichtung einer Preiskontrollstelle verfügt wurde, vermochte diese das Ansteigen des gesamten Preisniveaus in der Schweiz nicht zu verhindern. Das war auch nicht verwunderlich, konnte sie doch auf die Weltmarktpreise keine und die Inlandwaren nur beschränkten Einfluß nehmen, und wollte sie nicht, daß «durch eine allzu scharfe Drosselung von Preisen und Margen die Importwilligkeit des Handels oder die Produktionsfreudigkeit der einheimischen Erzeugung unterbunden wurden» ²³.

Die ungewöhnliche Kriegsteuerung, die sich nicht mehr im Rahmen normaler Konjunkturschwankungen hielt, riefen die durch die Erfahrungen des ersten Weltkrieges gewitzigten verantwortlichen Stellen von Staat und Wirtschaft auf den Plan. Vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement wurde eine beratende Kommission für Lohnfragen, die sog. Lohnbegutachtungskommission (LBK) eingesetzt, die sich mit der Angleichung der Löhne an die gestiegenen Lebenskosten befaßte ²⁴. Diese stellte Richtlinien auf über das «vertretbare Maß und die Art der Lohnanpassung, die durch die Veränderungen der Lebenskosten bedingt sind» ²⁵. Insbesondere wurden in diesen Richt-

²³ Prof. Marbach, Die Eidg. Lohnbegutachtungskommission, April 1946, Heft 6 der Schriftenreihe des Aufklärungsdienstes der Eidg. Zentralstelle für Kriegswirtschaft.

²⁴ Die Lohnbegutachtungskommission (LBK) ist eine vom Chef des EVD am 8. Oktober 1941 eingesetzte konsultative Instanz für Lohnfragen.

²⁵ Der LBK war aufgetragen, in ihren Richtlinien den Stand der Teuerung, die Versorgung mit Konsumgütern und den sozialen Existenzbedarf zu berücksichtigen. Die Richtsätze für die Lohnanpassung sind ihrer ganzen Natur nach «Richt-

linien folgende Grundsätze entwickelt. Eine Teuerung, die waren-
seitig bedingt ist, d. h. aus einer Verknappung der Warenmenge
bei unveränderter Geldmenge resultiert, könne nicht durch Lohn-
erhöhungen mit «Realerfolg» ausgeglichen werden. Die sogenannte
«versorgungsbedingte Teuerung» müsse von allen Einkommens-
gruppen ohne Ausgleich getragen werden. Wo Lohnanpassungen
an die Teuerung notwendig werden, sei grundsätzlich von der vor-
krieglichen Einkommensverteilung auszugehen. Eine Änderung in
der Verteilung des Sozialproduktes könne aus staats- und wirtschaf-
tpolitischen Überlegungen nicht verantwortet werden, wobei immerhin
darauf zu achten ist, daß niemand in Not und Bedrängnis gerate; auf
alle Fälle müsse ein «existenzminimaler Bedarf» gesichert werden.
Die Lohnbegutachtungskommission kam nach gründlichen Unter-
suchungen zum Ergebnis, daß eine Lohnanpassung im Ausmaße des
hälftigen Teuerungsausgleiches unter den gegebenen Verhältnissen
als angemessen und verantwortbar zu betrachten sei. Obwohl diese
Richtlinien, bei denen es sich um solche mit empfehlendem Charakter
handelte, nur allgemeine Normen für die Anpassung der Lohnein-
kommen an die Kriegsteuerung darstellten, waren sie doch von nicht
zu unterschätzender praktischer Bedeutung für die Verhandlungen
zwischen den Vertragsparteien in der Lohnfrage.

Ganz allgemein war die Regelung der Lohnverhältnisse im letzten
Krieg besser und einheitlicher als 1914–18, was auch für die Löhne
im Baugewerbe gilt ²⁶.

Angesichts der Lebenskostenverteuerung, welche sich bald nach
Kriegsausbruch bemerkbar machte, wurde bereits zu Ende des
Jahres 1939 zwischen den Gewerkschaften der Bauarbeiter und dem
Baumeisterverband die Frage der Anpassung der Löhne an die
Preissteigerung erörtert. Die Unternehmerdelegation erkannte das
Recht des Bau- und Holzarbeiterverbandes an, auf Grund der Be-
stimmungen des Art. 1 des Landesmantelvertrages von 1938 eine
größen», d. h. ihre Anwendung in der Praxis konnte nicht schematisch erfolgen.
Sie gaben Arbeitnehmern und Arbeitgebern wie auch den mit Schlichtungs-
funktionen betrauten Behörden ein ungefähres Maß für den volkswirtschaftlich
vertretbaren und sozial gerechtfertigten Teuerungsausgleich bei verschiedenen
Vorkriegseinkommen. Die LBK nahm dabei grundsätzlich die historisch entwick-
lungsmäßig gewordenen Lohnniveau-Unterschiede von Branche zu Branche als
gegeben an.

²⁶ Siehe Tabelle im Anhang.

Lohnerhöhung zu verlangen²⁷, behauptete indessen, die amtlich festgestellte Verteuerung mache bis zu jenem Zeitpunkte weniger aus, als der Vertrag vorsehe, so daß von einer Lohnerhöhung vorerst Abstand zu nehmen sei. Grundsätzlich waren die Bauunternehmer bereit, Lohnerhöhungen laut Mantelvertrag zu gewähren, was aus dem Protokoll des Schweizerischen Baumeisterverbandes zu Beginn des Jahres 1940 hervorgeht:

«Der Schweizerische Baumeisterverband wird sich an die Bestimmungen des Abkommens halten und anerkennt, daß die Gewerkschaften formell berechtigt sind, Begehren um Lohnerhöhungen zu stellen, sobald der Lebenskostenindex 8% seit September 1936 überschritten hat. Heute sind wir noch nicht soweit, indem die Erhöhung erst 7,66% ausmacht. Die Verteuerung wird aber voraussichtlich die 8% erreichen.»

Die Baumeister gaben zudem der Meinung Ausdruck, daß insbesondere das Baugewerbe seiner spezifischen Art wegen nicht mit Lohnzulagen allen andern Branchen vorangehen könne, und schlugen vor, die Lohnerhöhung zu verschieben und zuzuwarten, bis andere Gewerbe, die voll arbeiteten, die Löhne anpassen würden. Eine Verständigung in der Lohnfrage wurde im Jahre 1940 erzielt, als die Anpassung der Löhne an die Teuerung ihren Rückhalt in dem von Bundesrat Obrecht unterbreiteten und von den Parteien angenommenen Vermittlungsvorschlag fand, der grundsätzlich den Ausgleich der hälftigen Teuerung und bei 4% Steigerung der Lebenskosten eine neue Anpassung vorsah. Eine Teuerungszulage im Baugewerbe trat erstmals im April 1940 in Kraft und erfolgte in der Weise, daß die Durchschnittslöhne in den bestehenden Gesamtarbeitsverträgen²⁸ überall um 6 Rp. erhöht wurden. Dieses System begünstigte die Arbeiterschaft der Landgebiete und der kleinen Zentren, in welchen

²⁷ Art. 1 des Landesmantelvertrages im Maurergewerbe vom 18. Mai 1938: «Sollte vor Ablauf dieses Abkommens der Landesindex der Kosten der Lebenshaltung, ausgehend vom Stand vom 30. September 1936 (= 130,5 Punkte), um mehr als 5% ansteigen, so sind die Arbeitnehmerorganisationen berechtigt, das Begehren um Lohnerhöhungen zu stellen.»

²⁸ Nach den Bestimmungen dieser Übereinkunft verpflichtete sich der Schweizerische Baumeisterverband, seinen Mitgliedern, die keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, freiwillige Lohnzulagen im Rahmen dieser Vereinbarungen zu empfehlen.

niedrigere Löhne und längere Arbeitszeiten gelten als in den großen Orten. Man ließ sich dabei von der Erwägung leiten, daß ein weiteres Auseinanderfallen der Löhne zwischen Stadt und Land vermieden werden müsse.

Zu Beginn des Jahres 1942 befaßte sich vor allem die LBK mit der Lohnanpassung im Baugewerbe, und zwar deshalb, weil von seiten der Bauarbeiter ein Vorstoß über den «hälftigen» Teuerungsausgleich hinaus gemacht und die Anpassung der Löhne im Ausmaß von 80 Prozent der Teuerung beantragt wurde²⁹. Die Kommission sprach sich dagegen aus, weil an der eingetretenen zusätzlichen Teuerung die Geldseite prozentual nicht wesentlich anders beteiligt sei als in den ersten Kriegsjahren, im Durchschnitt also ein hälftiger Teuerungsausgleich noch immer angemessen und vertretbar wäre.

Daß die Gewerkschaften ihr Postulat nicht durchzusetzen vermochten, lag vornehmlich in zwei Umständen begründet. Einmal, und das wog am schwersten, fehlte es dem Baugewerbe an Aufträgen, und zum andern wirkte sich bei der gewerkschaftlichen Zielsetzung als Hemmnis – wenn auch nur indirekt – die Tatsache aus, daß in zahlreichen Berufen und Gewerben die Lohnanpassung derjenigen im Baugewerbe nachstand³⁰.

Trotz allen Widerständen konnte ein gut Teil der Forderungen relativ befriedigend durchgesetzt werden. Nicht weniger als 14 Lohn-erhöhungen wurden zwischen 1939 und 1945 vereinbart, und zu Ende des 2. Weltkrieges betrug die Teuerungszulage für alle im Hoch- und Tiefbau sowie im Zimmergewerbe tätigen Arbeiter für die großen Städte 60 Rp. bzw. 62 Rp., für die übrige Schweiz 58 Rp. Die Teuerungszulagen haben sich wie folgt entwickelt (Tab. XXXVI):

Die Reallohnentwicklung bei den Maurern und Handlangern im zweiten Weltkrieg war folgende (Tab. XXXVII):

²⁹ Zunächst wurde nach Überprüfung der Lohnstatistik des Baumeisterverbandes eine Korrektur des Landesdurchschnittslohnes, der sich 1939 nicht wie angenommen auf Fr. 1.34, sondern auf Fr. 1.23 stellte, vorgenommen. Die Statistik der schweizerischen Unfallversicherungsanstalt, die auf den Löhnen der verunfallten Arbeiter aller Baubranchen beruht, verzeichnete ebenfalls einen Landesdurchschnittslohn von Fr. 1.237.

³⁰ Das Baugewerbe befand sich mit seinen Lohnanpassungen an der Spitze aller Berufe. Die Baumeister sahen sich Vorwürfen seitens anderer Arbeitgeberverbände ausgesetzt, weil sie Lohnerhöhungen zu rasch und zu reichlich bewilligt hatten.

Tabelle XXXVI

Jahr	Zürich Basel Bern	Lausanne Genf	Winterthur St. Gallen Biel	West- schweiz Tessin	übrige Schweiz
	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
1940	9	8	9	8	9
1941	11	11	11	11	11
1942	12	12	12	12	12
1943	15	13	13	13	13
1944	7	9	7	7	7
1945	8	9	8	7	6
Mai 1946	22	22	20	18	15
	84	84	80	76	73

Tabelle XXXVII

Jahr	Index der Lebenskosten	Löhne	
		nominal	real
		Rp. %	
1939	100	122 = 100	100
1940	110	126 = 103	94
1941	127	135 = 111	87
1942	141	148 = 121	84
1943	148	168 = 138	89
1944	151	177 = 145	92
1945	152	184 = 151	96
1946 (Mai)	150	208 = 170	104

Diese Zahlen besagen, daß die Teuerung von August 1939 bis Jahresmitte 1942 um 41%, die Löhne der Maurer und Handlanger im Durchschnitt um 21% gestiegen waren, was einer Anpassung von 50% der Teuerung entsprach und dementsprechend eine Reallohnsenkung um 16% auf 84 brachte. Im Jahre 1944 konnte eine Verbesserung des Teuerungsausgleichs auf über 80% erreicht werden, 1945 auf über 90%; bei der letzten großen Lohnerhöhung im Mai 1946 konnte die Vorkriegshöhe im Durchschnitt wieder hergestellt werden.

Auch im Holzgewerbe in der deutschen Schweiz und im Kanton Tessin wurden die Lohnerhöhungen zentral geregelt. Im Schreiner-
gewerbe wurden bis Kriegsende 10 Lohnerhöhungen durchgeführt;
die Teuerungszulage betrug:

Tabelle XXXVIII

Teuerungszulagen im Schreiner- und Glasergewerbe

				Total
bis 11. Juni	1942			28 Rp. pro Stunde
ab 7. Dezember	1942	7 Rp.		35 Rp. pro Stunde
ab 2. Juni	1943	7 Rp.		42 Rp. pro Stunde
ab 11. Oktober	1943	4 Rp.		46 Rp. pro Stunde
ab 1. Juni	1944	3 Rp.		49 Rp. pro Stunde
ab 1. Februar	1945	5 Rp.		54 Rp. pro Stunde
ab 8. November	1945	5 Rp.		59 Rp. pro Stunde
ab 28. Februar	1946	7 Rp.		66 Rp. pro Stunde

Die Teuerungszulage muß an alle Arbeiter ausgerichtet werden

Es ist darauf hinzuweisen, daß die bisherigen Betrachtungen über die Lohnentwicklung im schweizerischen Baugewerbe sich auf die in den Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Vertragslöhne stützen. Da die tatsächlich zur Auszahlung gelangenden Löhne von jenen im Vertrag abweichen können, geben letztere kein genaues Bild der effektiven Lohnentwicklung. In nachstehender Tabelle sind daher für einzelne baugewerbliche Branchen und Orte die Abweichungen zwischen Vertrags- und Effektivlohn angeführt (Tab. XXXIX).

Wie die Tabelle zeigt, bewegen sich die tatsächlich zur Auszahlung gelangenden Löhne mehrheitlich etwas über den vertraglich vereinbarten Lohnsätzen. Während an gewissen Orten die Abweichungen ohne praktische Bedeutung sind, ergeben sich an andern nennenswerte Differenzen, die ohne genaue Kenntnis der Verhältnisse schwer zu erklären sind. Ausschlaggebend dürfte vor allem der jeweilige Beschäftigungsgrad im betreffenden Gewerbe- und die Machtkonstellation der vertragschließenden Parteien sein. Im Durch-

Tabelle XXXIX³¹

*Vertraglich vereinbarte und tatsächlich bezahlte Arbeitslöhne
(30. Juni–31. Dezember 1945)*

Ort	Maurer			Handlanger			Maler			Zimmerer			Schreiner		
	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
Aarau	195	195	0	163	163	0	196	195	1	191	191	0	198	196	2
Basel-Stadt	234	231	3	199	197	2	246	241	5	232	232	0	233	228	5
Bern	236	231	5	198	197	1	245	241	4	231	231	0	231	230	1
Chur	198	191	7	165	164	1	206	206	0	191	192	1	188	188	0
Lausanne .	225	222	3	193	193	0	232	231	1	219	217	2	222	222	0
Lugano ...	201	189	12	161	159	2	195	178	17	171	171	0	—	—	—
Luzern ...	214	208	6	171	168	3	213	208	5	218	213	5	215	214	1
Zürich	238	231	7	201	197	4	244	232	12	230	233	3	251	249	2
a = tatsächlich bezahlte Stundenlöhne in Rappen b = vertraglich vereinbarte Stundenlöhne in Rappen c = Abweichung von a und b															

schnitt liegen die Abweichungen zwischen 2 und 5 Rappen und sind bei den ungelernten Arbeitern geringer als bei den gelernten³².

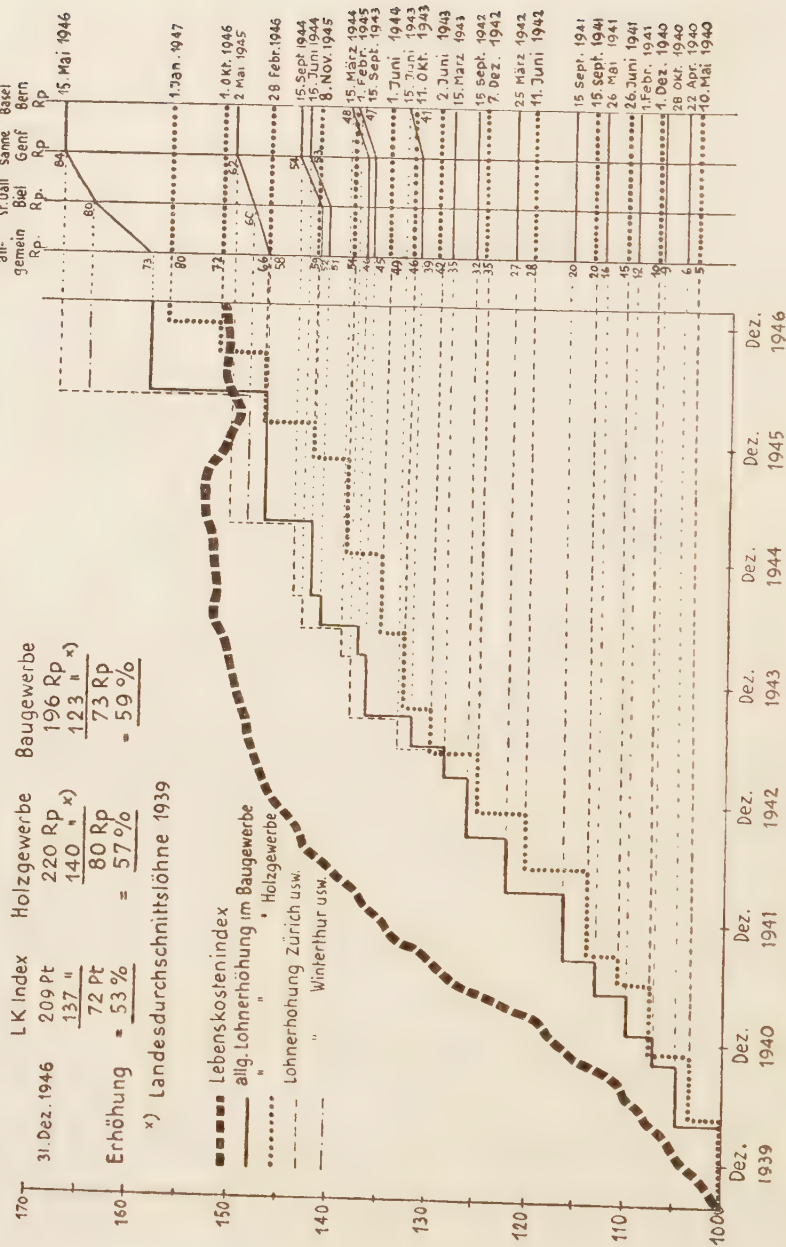
Durch die Gestaltung der Teuerungszulagen im zweiten Weltkrieg, mit der Ausrichtung gleich hoher Zulagen an ungelernte wie gelernte Bau- und Holzarbeiter der ganzen Schweiz ist die schon vermerkte tendenzielle Angleichung der Löhne noch gefördert worden. Bei der vertraglichen Regelung der Teuerungszulagen wurde die Lohn-erhöhung ohne Rücksicht auf die Verschiedenheit der Gebiete³³, der Höhe des Vorkriegslohnes und der beruflichen Qualifikation einheitlich fixiert. Da die Grundlöhne vor dem Kriege in den Städten teil-

³¹ Die Tabelle gibt einen Vergleich der Vertragslöhne mit den tatsächlich ausbezahlten Löhnen. Die Angaben der Tariflohnsätze beruhen auf dem Inahlt der GAV, während die tatsächlichen Durchschnittslöhne auf den Ergebnissen der vom Schweiz. Bau- und Holzarbeiterverband im Herbst 1945 durchgeführten Erhebungen fußen.

³² Beachtung verdient die nahe Übereinstimmung der tatsächlichen und vertraglichen Durchschnittslöhne bei den Schreibern und Zimmerleuten. Dies kann nicht überraschen, wenn man die Verhältnisse im Holzgewerbe kennt, das wegen der Holzverdrängung durch andere Baustoffe um seine Existenz zu kämpfen hat.

³³ Erst seit 1946 ist eine gewisse Abstufung der Teuerungszulagen eingetreten.

Die Entwicklung der zentral vereinbarten Teuerungszulagen im Bau- u. Holzgewerbe im 2. Weltkrieg.¹⁾ (Teuerung und Lohnanpassung)



1) Baugewerbe: Hoch- u. Tiefbau, Zimmergewerbe.
Holzgewerbe: Schreinergewerbe.

weise weit über dem Landesdurchschnitt lagen, so bedeutete die Ausrichtung gleicher Teuerungszulagen eine Verringerung der regionalen Diskrepanzen in den Lohnverhältnissen; ferner bedeutete dies, daß die prozentualen auf die Vorkriegslöhne bezogenen Teuerungszulagen in den Städten die im Landesdurchschnitt ausgerichtete Prozentualzulage nicht erreichten.

Mit der Gewährung von Teuerungszulagen war das Prinzip des Gesamtarbeitsvertrages keineswegs durchbrochen, während einer bestimmten Zeitdauer die Löhne stabil zu erhalten. Der Verzicht auf die Stabilität des Geldlohns, die der Gesamtarbeitsvertrag für die Vertragskontrahenten schaffen soll, war durch die außerordentlichen wirtschaftlichen Veränderungen gerechtfertigt, in die der Krieg und seine Folgen die Arbeiter versetzt hatte. Die Arbeiterorganisationen erachteten es sogar als ihr gutes Recht, jeweiligen Lohnerhöhungen zu fordern, ohne damit in Widerspruch zum Gesamtarbeitsvertrag zu treten, zumal sie sich durch den GAV des Machtmittels der organisierten Arbeitseinstellung weitgehend begeben haben.

Die wenigsten Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe sehen übrigens eine automatische Angleichung der Löhne an den Index vor; die meisten enthalten die Abrede, daß bei einer «wesentlichen Änderung in den Lebenshaltungskosten oder in den allgemeinen Arbeitsbedingungen» neue Verhandlungen stattfinden sollen. Kommt in den Verhandlungen eine Einigung nicht zustande, so soll – nach vereinzelten Abmachungen – ein Schiedsgericht den materiellen Entscheid «unter Berücksichtigung der Wirtschaftsentwicklung, der wirtschaftlichen Tragbarkeit für beide Parteien und der bestehenden sozialen Verhältnisse» fällen³⁴.

Das weitere Ansteigen der Teuerung auch nach dem 2. Weltkrieg – verursacht durch die Mangellage und den gewaltigen Nachholbedarf aller Volkswirtschaften – veranlaßte Staat und Wirtschaft erneut, der Lohnfrage ihre volle Beachtung zu schenken. Das Ansteigen der Großhandelspreise trieb den Lebenskostenindex in die

³⁴ In den Gesamtarbeitsverträgen des Bau-, Holz- und Metallgewerbes im Kanton Basel-Stadt vom Jahre 1949 ist die «Indexklausel» schärfer gefaßt. Sofern der Index der Kosten der Lebenshaltung des BIGA für Basel um 5 Punkte steigt oder fällt – wobei die Ausgangsbasis genau festgelegt ist –, so treten die Vertragsparteien über die Neuordnung der vertraglichen Löhne zusammen.

Höhe, und bald zeichnete sich, wie in den Kriegsjahren, ein allgemeiner Wettlauf zwischen Preisen und Löhnen ab, der die Kaufkraft des Schweizerfrankens in Frage stellte. Unter dem Druck der Verhältnisse wurde mit Wirkung ab 1. Januar 1948 zwischen den Spitzenverbänden der Wirtschaft ein freiwilliges «Stillhalteabkommen» abgeschlossen, mit welchem sich die beteiligten Wirtschaftsgruppen gegenseitig versprachen, Beschränkung in bezug auf weitere Einkommenserhöhungen aufzuerlegen. Der Wortlaut des Abkommens war folgender:

Gemeinsame Erklärung der wirtschaftlichen Spitzenverbände zur Preis- und Lohnpolitik

Im Interesse der Verhinderung eines weiteren inflatorischen Auftriebes, der unter den heutigen Umständen keiner der beteiligten Wirtschaftsgruppen eine weitere Verbesserung ihres Realeinkommens gestattet, erklären die Unterzeichneten ihre Zustimmung zu einer auf Gegenrecht beruhenden Verständigung unter den folgenden Bedingungen. Sie werden sich loyal für deren Verwirklichung einsetzen.

Art. 1

Grundsatz

1. Unter Vorbehalt der in Art. 2 genannten Ausnahmen sollen bis zum 31. Oktober 1948 keine weiteren allgemeinen Preis- und Lohnerhöhungen stattfinden.

Art. 2

Vorbehalte

1. Vorbehalten bleiben mit Zustimmung des nachfolgend genannten paritätischen Stabilisierungsausschusses folgende Einkommenserhöhungen:

a) Lohnerhöhungen von Arbeitern sowie von unteren und mittleren Angestellten und Beamten, die zur Wiederherstellung des Vorkriegsrealeinkommens noch erforderlich sind, soweit solche Erhöhungen von den Unternehmen nicht getragen werden können.

b) Preis- und Lohnerhöhungen, die zum Ausgleich ausgesprochener Mißverhältnisse oder Notlagen erforderlich sind.

c) Lohnerhöhungen, die ohne direkten oder indirekten Einfluß auf die Preise durchgeführt werden können.

2. Maßgebend für die Berechnung des vollen Teuerungsausgleiches sind die im August 1939 geltenden Grundlöhne resp. Stundenverdienste (einschließlich etwaiger Zulagen, die unabhängig von der Teuerung gewährt werden, soweit solche üblich waren) einerseits und die seither zum Ausgleich der Teuerung bewilligten Erhöhungen der Grundlöhne und Akkordsätze sowie der Teuerungszulagen aller Art anderseits. Den seither gewährten Verbesserungen in den übrigen Arbeitsbedingungen ist angemessen Rechnung zu tragen.

3. Für Arbeitnehmer- und andere Berufsgruppen, deren Löhne bzw. Lohnansprüche auf Grund eines niedrigeren Lebenshaltungskostenindex festgesetzt wurden, ist eine weitere Erhöhung im Ausmaß der seit der letzten Festsetzung bis zum 1. Dezember 1947 erfolgten Erhöhung des Lebenshaltungskostenindex zulässig.

4. Individuelle Lohnerhöhungen, die z. B. durch Einrücken in höhere Altersklassen, Besoldungs- und Lohngruppen sowie durch Beförderungen und Leistungssteigerungen bedingt sind, werden von der Verständigung nicht berührt.

Art. 3

Paritätischer Ausschuß

1. Die unterzeichneten Verbände bestellen für die Dauer dieses Verständigungsabkommens einen paritätischen Stabilisierungsausschuß, der als beratendes Organ der eidgenössischen Preiskontrollstelle zur Verwirklichung der Preisstabilisierung dient.

2. Der Ausschuß setzt sich aus je 7 Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sowie einem neutralen Vorsitzenden, der vom EVD auf Vorschlag der Spitzenverbände bestimmt wird, zusammen. Die eidgenössische Preiskontrollstelle wohnt den Beratungen des Ausschusses bei.

3. Der Begutachtung durch den Stabilisierungsausschuß sind während der Dauer des Verständigungsabkommens zu unterbreiten:

a) alle Begehren auf Preiserhöhungen ganzer Erwerbszweige oder von Firmen, die einen wesentlichen Teil der Erzeugung einer Ware beherrschen, soweit sie unter die in Art. 2 genannten Vorbehalte fallen oder von Verbänden, Firmen oder Belegschaften erhoben werden, die dem Verständigungsabkommen nicht angehören;

b) alle Lohnbegehren von Berufsgruppen oder Belegschaften gemäß Art. 2, Ziff. 3, die über den vollen Teuerungsausgleich hinausgehen und von wesentlichem Einfluß auf andere Berufsgruppen oder Belegschaften sind;

c) alle Interpretationsfragen, die sich aus der Durchführung dieses Abkommens ergeben.

4. Bei der Beurteilung der vorgelegten Preis- und Lohnbegehren hat der Stabilisierungsausschuß die Entwicklung und die relative Höhe der Einkommen in der Vorkriegszeit, die seitherige Verbesserung, die Konjunkturlage des Erwerbszweiges, die Tragbarkeit für die preisbestimmenden Unternehmungen sowie die Rückwirkung auf die Konsumenten und andern Erwerbszweige zu berücksichtigen. Er kann aus diesen Rücksichten auch Zuweisungen an Krisenfonds der Unternehmungen oder Reduktionen der Verkaufspreise empfehlen.

5. Das Verfahren des Stabilisierungsausschusses wird von diesem selbst festgelegt. Seine Beschlüsse werden mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden Mitglieder gefällt. Den beteiligten Wirtschaftsgruppen ist auf Wunsch Gelegenheit zu geben, ihren Standpunkt vor dem Ausschuß zu vertreten.

6. Die tatsächliche Festsetzung der Löhne im Rahmen der vom Stabilisierungsausschuß festgelegten Grenzen bleibt Sache der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

7. Dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement wird empfohlen, Preiserhöhungen, die den Bedingungen dieser Verständigung widersprechen, zu verweigern, Lohnerhöhungen, welche die Zustimmung des Stabilisierungsausschusses nicht gefunden haben, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu versagen sowie dahin zu wirken, daß auch alle öffentlichen Betriebe den Grundsätzen des Abkommens nachleben.

Art. 4

Periodische Überprüfung

1. Der Stabilisierungsausschuß verfolgt periodisch die Entwicklung der Wirtschaftslage, insbesondere die Kosten-, Preis-, Lohn- und Gewinnverhältnisse, und beschließt bzw. empfiehlt die sich aus der Überprüfung ergebenden Vorkehren.

Art. 5

Kündigung

1. Bei grundlegenden Veränderungen der allgemeinen Wirtschaftsverhältnisse können die Verbände nach vorangehender dreimonatiger Benachrichtigung von der Verständigung zurücktreten.

Art. 6

Inkrafttreten

1. Das Abkommen tritt nach erfolgter Genehmigung durch die beteiligten Organisationen und nach zustimmender Kenntnisnahme des Bundesrates am 1. Januar 1948 in Kraft.

Die von den Arbeitnehmerverbänden bei den Vorberatungen geäußerten Befürchtungen, die Stabilisierung versetze den Lohnarbeiter in Nachteil, sind keineswegs eingetroffen. Die verschiedenen im Abkommen eingebauten Ausnahmebestimmungen, die als Konzession an die Arbeitnehmerseite gemacht werden mußten, haben zum vornherein solche Befürchtungen ausgeschlossen. Jedenfalls war die Stabilisierung mit Bezug auf die Löhne weit weniger wirksam als mit Bezug auf die Preise. Den Beweis für diese Behauptung lieferte der Präsident des Gewerkschaftsbundes selbst mit seiner Feststellung am Verbandstag des Schweiz. Bau- und Holzarbeiterverbandes in Interlaken vom Jahre 1948, daß von 60 Begehren um Lohnerhöhungen nur 3 abgelehnt, während von den 30 gestellten Preiserhöhungsgesuchen die weitaus größte Zahl abgewiesen werden mußte³⁵. Der bekannte Art. 2, Ziff. 3, des Stabilisierungsabkommens hat also offensichtlich im Sinne der seinerzeitigen Arbeitnehmer-

vorbehalte voll gespielt. Gerade die Erfahrungen mit dieser Bestimmung und die sich abzeichnende Tendenz der Gewerkschaften, mehr und mehr vom Indexlohn abzugehen, obwohl dieser ihnen beim Aufbau der Löhne gute Dienste geleistet hat, haben auf Arbeitgeberseite das Vertrauen in das einwandfreie Funktionieren dieses Abkommens etwas erschüttert. Weitere Bedenken auf Arbeitgeberseite bestanden hinsichtlich der Belastungen mit Sozialzulagen, die heute außerordentlich stark sind und die mit dem Rückgang der Konjunktur sich drückend für den Betrieb bemerkbar machen werden. Es unterliegt kein Zweifel, daß trotz Art. 2, Ziff. 2, der «gemeinsamen Erklärung» alle seit 1939 zugestandenen Verbesserungen der Nebenleistungen bei der Anwendung des Stabilisierungsabkommens unberücksichtigt geblieben sind. In diesem Zusammenhang ist auch an die Berufskategorien mit übersetzten Lohnsätzen wie Plattenleger und Parkettleger zu erinnern. Mit einem kategorischen Stop bei dieser Branche hätte man die Stabilisierung im Sektor des Baugewerbes am wirksamsten unterstützen können. Dies ist leider nicht geschehen, obwohl gerade in der Vertragspolitik dieser kleinen Splittergruppen die größten Gefahren für die Wirtschaft und den sozialen Frieden verborgen liegen.

Trotz allen Einwendungen läßt sich nicht bestreiten, daß das Stabilisierungsabkommen wesentlich dazu beigetragen hat, die sozialen Spannungen zu mildern. Der Rückgang des Index der Kosten der Lebenshaltung in der Stabilisierungsperiode von 163 auf 161, womit die Spitze einer Inflationsentwicklung abgeschnitten werden konnte, war mit ein Grund, daß das Abkommen Ende 1949 nicht mehr erneuert wurde.

Erwähnung verdienen in diesem Zusammenhang die Bestrebungen des Basler Volkswirtschaftsbundes als Vertreter sämtlicher an den gemeinsamen Vertragswerken des Bau-, Holz- und Metallgewerbes beteiligten Arbeitgeberverbänden – der Idee des «durchschnittlichen» Teuerungsausgleichs zum Durchbruch zu verhelfen. Damit ist gemeint, daß die Überschreitung des Teuerungsausgleiches bei den unteren Lohnkategorien automatisch ihr Gegengewicht bei der Bemessung der Lohnerhöhungen für die Spitzengruppen erhalten muß.

³⁵ Referat von Robert Bratschi am Verbandstag des SBHV vom 9./12. September 1948 in Interlaken, über das Thema: «Sollen die Gewerkschaften einer Verlängerung des Stabilisierungsabkommens zustimmen?»

Wenn dem Maurer beispielsweise als Ausgleich der Teuerung 10 Rappen zugebilligt werden, so ist nicht einzusehen, daß die «Spitzen-treiber» wie Plattenleger mit dem 3fachen zu honorieren sind – bloß weil letztere in der glücklichen Lage sind, daß ihr Teuerungsausgleich statt auf einem Vorkriegslohn von Fr. 1.69 auf einem solchen von Fr. 2.20 berechnet wird. In einem solchen Vorgehen darf eine für die unteren Lohnklassen günstige und sich gerecht auswirkende Kompensationsmöglichkeit nach dem Rezept «unten etwas mehr, dafür oben etwas weniger», gesehen werden. Leider hält es sehr schwer, dieses Prinzip durchzusetzen, da gerade die beiden bau-gewerblichen Splittergruppen der Plattenleger und Gipser, trotz

Tabelle XL

*Reallohnsteigerung der Basler Arbeiterschaft im Bau-, Holz-
und Metallgewerbe*
(August 1939 bis Mai 1952)

Beruf	Vertraglicher Stundenlohn		effektiver(Δ) Stundenlohn		Erhöhungen seit 1939				Reallohn- steigerung seit 1939 in Proz.*
	1939	1952	1939	1952	Δ St.-Lohn	Sozial- leistungen	Total		
	2	3	4	5	6	7	abs. 8	Proz. 9	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	%	%
Maurer	1.69	2.98	1.71	3.02	1.31	−.25	1.56	91	11
Bauhandlinger .	1.35	2.50	1.37	2.54	1.17	−.22	1.39	101,5	17
Zimmermann ...	1.70	2.97	1.71	3.01	1.30	−.25	1.55	91	11
Schreiner	1.69	2.95	1.71	2.99	1.28	−.25	1.53	89,5	10
Dachdecker	1.75	2.94	1.82	3.20	1.38	−.25	1.63	89,5	10
Gipser	1.89	3.24	1.92	3.68	1.76	−.32 +	2.08	108	21
Gipserhandlinger	1.32	2.48	1.34	2.70	1.36	−.20	1.56	116	25
Elektriker	1.73	3.12	1.77	3.25	1.48	−.23	1.71	97	11,5
Spengler	1.75	2.89	1.82	3.12	1.30	−.25	1.55	85	8
Maler	1.79	3.10	1.82	3.25	1.43	−.25	1.68	92	11
Plattenleger	2.20	3.91	2.21	3.96	1.75	−.31	2.06	93	11
Schlosser	1.66	2.87	1.72	3.10	1.38	−.25	1.63	95	11

* Reallohnsteigerung in % = Lohnindex dividiert durch Lebenskostenindex.
Lohnindex = Kol. 4 (100) + Kol. 9. Lebenskostenindex Mai 1952 = 172.
+ Inkl. 8 Rp. Geschirrzulage. Kol. 7 enthält Leistungen an AHV, SUVA, Krankengeldprämie, Feiertagsentschädigung, Feriengeld.

wiederholten Bemühungen des Basler Volkswirtschaftsbundes wie auch des SBHV., Sektion Basel (dem diese Arbeitergruppen leider nicht angehören), dem gemeinsamen Vertragswerk des Baugewerbes nicht unterstellt sind.

Die Plattenleger und Gipser auf dem Platze Basel weisen immer wieder darauf hin, daß die gemeinsamen Vertragswerke im Basler Baugewerbe nicht im Interesse der Arbeitnehmer liegen können, da bei dieser Konzentration automatisch ein Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen entstehen. Diese Begründung ist keineswegs stichhaltig, was Tabelle XL beweist. Sämtliche dem Gesamtarbeitsvertrag im Bau-, Holz- und Metallgewerbe unterstellten Arbeitnehmer sind in den Genuß einer beachtlichen Reallohnsteigerung gelangt.

II. Kapitel

Die Arbeitszeit im schweizerischen Baugewerbe

1. Grundsätzliches über die Länge der Arbeitszeit im Baugewerbe¹

Die Arbeitszeit im Baugewerbe ist bedingt durch die im ersten Abschnitt geschilderte Eigenart der Arbeitsverhältnisse. Infolge der für das Bauen ungünstigen Wetter- und Lichteinflüsse in den Winter- und Übergangsmonaten entstehen erhebliche Ausfälle an Arbeitsstunden. Das «Einholen verlorener Arbeitszeit» während der Sommermonate, das vom rein wirtschaftlichen Standpunkt aus gerechtfertigt erscheint, ist durch gesamtarbeitsvertragliche oder gesetzliche Regelung der Arbeitszeit von sozial-kulturellen Gesichtspunkten her mehr oder weniger eingeschränkt worden.

Im Baugewerbe ist die Arbeitszeit je nach Lage und Größe des einzelnen Ortes geregelt, wenn auch allgemeingültige Regeln für alle Vertragsgebiete gelten. In den Gesamtarbeitsverträgen sind fast ausnahmslos Bestimmungen über die Maximaldauer der täglichen

¹ Boller, Hans: «Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsmarkt», Jena 1932: «Es ist der Umfang der jeweils zur Anpassung an den Bedarf notwendigen Produktion, der, rein ökonomisch gesehen, den Umfang der zu leistenden Arbeit und damit auch die Länge der jeweils notwendigen Arbeitszeit bestimmt.»

Arbeitszeit enthalten. Manche Verträge normieren genau Anfang und Schluß der Arbeitszeit sowie Unterbrechungen und Pausen²; andere überlassen die Einteilung der festgesetzten Arbeitszeit ausdrücklich oder stillschweigend der Geschäftsleitung³. Da die Arbeitsdauer im Winter je nach Wetter und Tageshelle sehr variabel sein muß, enthalten nur sehr wenige Verträge Bestimmungen über die Arbeitsdauer in der «toten» Zeit. In der Regel erfolgt eine Reduktion um eine halbe bis eine Stunde im Tag. An Samstagen und Vorabenden von Feiertagen, deren Daten oftmals genannt werden, verlangen verschiedene Verträge eine halbe bis zwei Stunden früher Arbeitsschluß. Auch dies fällt während der Wintermonate vielfach weg.

Um die Stellungnahme der Arbeitgeber im Baugewerbe zur Frage der Arbeitszeit richtig zu verstehen, ist vorerst darauf hinzuweisen, daß die herrschende Wirtschaftsstruktur sie zwingt, die Arbeitsleistung rein rechnerisch als ein Mittel für geschäftliche Zwecke anzusehen. Die Ausdehnung der Arbeitszeit bietet solange Vorteile, als die quantitative und qualitative Leistung dadurch in kein Mißverhältnis zu den gezahlten Löhnen und sonstigen Gestehungskosten gerät. Andererseits wehrt sich der Arbeitgeber gegen eine Arbeitszeitverkürzung in der Bausaison – die Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung dreht sich nur um die Sommermonate –, weil es einer

² Im Maurergewerbe des Kantons Basel-Stadt ist die Regelung in folgendes zeitliches Schema gedrängt:

1. März bis 31. Oktober: maximale Wochenarbeitszeit 50 Stunden

Mo. bis Fr. 9 Stunden, von 7.00 bis 12.00 und 13.30 bis 17.30

Samstag 5 Stunden, von 7.00 bis 12.00

1. März bis 31. Oktober: maximale Wochenarbeitszeit 50 Stunden

Februar und November: maximal 44½ Stunden

Mo. bis Fr. 8 Stunden, von 7.30 bis 12.00 und 13.30 bis 17.00

Samstag 4½ Stunden, von 7.30 bis 12.00

Januar und Dezember: maximal 41½ Stunden

Mo. bis Fr. 7½ Stunden, von 8.00 bis 12.00 und 13.30 bis 17.00

Samstag 4 Stunden, von 8.00 bis 12.00

Vom 1. März bis 31. Oktober darf von 9.00 bis 9.10 während der bezahlten Arbeitszeit ein Imbiß eingenommen werden.

³ Die Parkettleger der Schweiz kennen in ihren Verträgen keine Arbeitszeiteinschränkungen. Sie teilen ihre sehr individuell gestaltete Akkordarbeit nach freiem Ermessen ein, sofern sie nicht durch ein kantonales Arbeitszeitgesetz wie in Basel gebunden sind.

natürlichen Ordnung entspricht, daß im Sommer länger gearbeitet wird als im Winter. Gegen eine Verkürzung wird sich ein Unternehmer auch dann ablehnend verhalten, wenn die Länge der Arbeitsdauer die Leistung tatsächlich zurückgehen läßt; es steht nämlich gar nicht fest, wieweit der Arbeitnehmer gewillt ist, in kürzerer Arbeitszeit eine intensivere Tätigkeit zu entfalten, selbst wenn er dazu in der Lage wäre. Es herrscht eine teils ausgesprochene, teils unausgesprochene Übereinkunft der Arbeiter, die Leistungen nicht zu erhöhen. Aus diesen Gründen steht die große Mehrzahl der Unternehmer und insbesondere die Bauunternehmer allen Bestrebungen zur weiteren Verkürzung der Arbeitszeit heute ablehnend gegenüber. Noch größer wird ihr Widerstand, wenn die Arbeitszeitverkürzung einen mehr oder weniger weitgehenden Leistungsausfall wahrscheinlich macht.

Andererseits verhält sich der einzelne Arbeitnehmer naturgemäß nur ablehnend gegen eine Verkürzung der Arbeitszeit, wenn eine Einkommensverkürzung damit verbunden ist. Vor allem sind es die Verbandsleitungen, die die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung ständig betonen. Die Praxis beweist allerdings, daß der Arbeitnehmer des Baugewerbes viel weniger dogmatisch denkt als seine Organisation und seit jeher mehr Gewicht auf höheren Lohn als auf kürzere Arbeitszeit legt. Die Gewerkschaften haben aus diesem Grunde stets Mühe, ihre Forderungen auf Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen. Den Beweis hiezu liefert ein Artikel der Schweizerischen Holzarbeiterzeitung⁴: «Im Zimmergewerbe des Kantons Basel-Stadt scheint immer noch die Meinung vorzuherrschen, als ob hohe Löhne und kurze Arbeitszeit nicht in innigem Zusammenhang zueinander stünden, als ob kurze Arbeitszeit die Löhne nicht in günstigem Sinne beeinflusse. Die Tatsache, daß überall dort, wo in einem Berufe die kürzeste Arbeitszeit besteht, die Löhne am höchsten sind, und daß umgekehrt bei einer langen Arbeitszeit die Löhne niedrig sind, beweist, welchen Einfluß die Arbeitszeit auf die Löhne auszuüben vermag. Die Zimmerleute haben es dringend notwendig, ihre ganze Kraft für die Verkürzung der Arbeitszeit einzusetzen, da ihre Berufstätigkeit von zwei Seiten bedroht wird: erstens durch die technisch immer vollkommener werdenden Maschinen, die die Handarbeit auf

⁴ Schweizerische Holzarbeiterzeitung, 1910, Nr. 21.

ein Minimum reduzieren, und zweitens durch die Ausschaltung des Holzes bei den zu erstellenden Bauwerken. Durch die Betonbauweise und durch die Eisenkonstruktionen kommt die Holzverwendung immer mehr in Wegfall und wird dadurch die Zimmerarbeit überflüssig. Wenn ein Beruf ein Interesse an der Verkürzung der Arbeitszeit hat, so ist es derjenige der Zimmerleute.» Obwohl von den Gewerkschaften anerkannt wird, daß bei der Festsetzung der Arbeitszeit wirtschaftliche Faktoren mitberücksichtigt werden müssen, so stehen sie doch auf dem Standpunkt, daß vor allem jene Forderungen in den Vordergrund zu stellen sind, deren Erfüllung für die Bauarbeiter soziale und kulturelle Vorteile bringt.

*

Bei großer Arbeitslosigkeit im Baugewerbe spielt die Frage der Arbeitszeitverkürzung stets eine besondere Rolle. Die Baugewerkschaften erklärten, es sei «absurd und unsinnig, einen Teil der Bauarbeiter zu demoralisierender Untätigkeit zu verurteilen und den andern zu langen täglichen Arbeitszeiten zu zwingen. Die Arbeitslosigkeit bringe die betroffenen Bauarbeiter und ihre Familien in wirtschaftliche Not und oft auch zur Verzweiflung. Sie sei eine nationale Heimsuchung und bilde eine ernste Gefahr für unsere demokratischen Einrichtungen und unser Land. Deshalb ist es wichtig, sie mit allen Mitteln – einschließlich der Reduktion der Arbeitszeit – zu bekämpfen⁵.»

Zur Bekämpfung von Krise und Arbeitslosigkeit im Baugewerbe stellte der Schweizerische Bau- und Holzarbeiterverband im Jahre 1936 folgendes Postulat auf: «Man setze die Arbeitszeit auf der ganzen Linie herab und gewähre dabei einen Lohnausgleich, damit die Arbeitszeitverkürzung nicht eine Verdienstminderung herbeiführe . . . Die allfälligen durch den Lohnausgleich bewirkten Mehrkosten der Bauarbeiten können durch Einsparungen beim Baumaterial, namentlich beim Zement, eingebracht werden. Auch wenn diese Einsparungen nicht genügen sollten und die Öffentlichkeit eine unbedeutende Kostenerhöhung auf sich nehmen müßte, wären diese reichlich durch die Einsparungen ausgeglichen, welche Bund, Kantone und Gemeinden bei ihren Subventionen an die Arbeitslosenkassen machen könnten.»

⁵ Bau- und Holzarbeiterzeitung 1938, Nr. 16.

Demgegenüber ist nicht zu übersehen, daß gerade im Baugewerbe die Arbeitszeitverkürzung zwecks Vermehrung der Beschäftigtenzahl Schwierigkeiten mit sich bringt. Schichtenbetrieb scheint in diesem Gewerbebezweig kaum möglich zu sein⁶, da im Baugewerbe im allgemeinen nur bei Tage gearbeitet werden kann; die Arbeitszeit müßte ganz außerordentlich stark verkürzt werden, um eine größere Zahl von Arbeitern in einer zweiten Schicht beschäftigen zu können.

2. Der Kampf um die Arbeitszeit im schweizerischen Baugewerbe

Bis zum Ausbruch des ersten Weltkrieges wurden, wie eingangs erwähnt, mehrheitlich Ausländer (namentlich Italiener) zu Maurerarbeiten beschäftigt, der einheimische Arbeiter zog weniger mühsame, besser entlohnte und dauerhaftere Berufsarbeit vor. Das fremdländische Element und die starke Fluktuation im Baugewerbe erschwerten den Gewerkschaften den Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit. So zahlreich die Anstrengungen der Gewerkschaften im Hoch- und Tiefbaugewerbe waren, gelang es doch nur gerade in Basel im Jahre 1907, nach einem sechs Monate dauernden Streik, die Minimalarbeitszeit, die im Reglement des Baumeisterverbandes auf 10 Stunden täglich resp. 59 Stunden wöchentlich während der guten Jahreszeit festgesetzt war, durch Abschluß eines Gesamtarbeitsvertrages auf 9½ Stunden täglich resp. 57 Stunden wöchentlich herabzudrücken⁷. Bis zum Ausbruch des ersten Weltkrieges vermochten immerhin die meisten Orte der Schweiz wenigstens den 10-Stunden-Tag durchzusetzen.

Im Maler- und Gipsergewerbe kamen schon 1904 einige Gesamtarbeitsverträge zustande, die die Arbeitszeit auf 9½ Stunden begrenzten; das Beispiel machte bald in der ganzen Schweiz Schule. Im Jahre 1909 setzte in größeren Orten eine ernste Bewegung für den neunstündigen Arbeitstag ein, wobei die Arbeitgeber umfangreiche Aussperrungen vornahmen⁸; die Verkürzung kam trotzdem, so daß im Jahre 1909 die neunstündige und zwei Jahre später die achteinhalbstündige Arbeitsdauer festgelegt wurde.

⁶ Ein Zweischichtensystem kommt im allgemeinen nur im Tiefbau in Frage.

⁷ Sowohl in Zürich wie an andern Orten, vor allem auch in Winterthur, wo ein ganzes Jahr gestreikt wurde (1909/10), um die Arbeitszeit zu verkürzen, blieben alle Bemühungen der Arbeiterorganisationen nutzlos.

⁸ Z. B. im Berner Oberland, welche zehn Wochen dauerte.

Der erste größere Streik der Holzarbeiter um die Arbeitszeitverkürzung brach 1872 in Zürich aus und endete mit der Erringung des Zehnstundentages, der aber in der Folge wieder verloren ging. In der Vertragsperiode 1906 bis 1908 wurde nach zähem Ringen die neunstündige Arbeitszeit eingeführt. Einen Überblick über die Arbeitszeitregelung in den zürcherischen Gesamtarbeitsverträgen im Jahre 1908 geben folgende Zahlen ⁹:

Tabelle XLI

*Betriebe und Arbeiter nach ihrer täglichen Arbeitszeit
im Kanton Zürich 1908*

Gewerbe- zweig	Von je 100 Betrieben und Arbeitern hatten eine tägliche Arbeitszeit von									
	9		9½		9¾		10		10¼	
	A*	B**	A	B	A	B	A	B	A	B
Baugewerbe	66,2	50,6	3,8	1,4	—	—	30	48	—	—
Holzgewerbe	82,0	70,8	8,5	18,4	5,6	8,2	3,5	2,3	0,4	0,3
* A = Betriebe ** B = Beschäftigte										

Die Arbeitszeit betrug im Baugewerbe durchwegs zwischen neun und zehn Stunden, und zwar sind beide Regelungen gleichmäßig verbreitet. Im Holzgewerbe ist der Neunstundentag vorherrschend und gilt für 82% der Betriebe und 70% der Arbeiter. Was die Arbeitszeit im gesamtschweizerischen Bau- und Holzgewerbe anbelangt, so ist zu bemerken, daß keine umfassenden und zuverlässigen Angaben vorliegen; solange nämlich der Staat sich nicht für eine Beschränkung der Arbeitszeit einsetzte, die Arbeiter nur lange Arbeitszeitdauer, Überstunden und Akkord als Mittel zur Erhöhung ihres Einkommens kannten, hatte niemand ein besonderes Interesse an der Ermittlung der üblichen Dauer des Arbeitstages in den verschiedenen Gegenden und Berufen dieses Gewerbebezuges. Der erste Versuch zur Erfassung gesamtschweizerischer Arbeitsverhältnisse wurde im Jahre 1909/10

⁹ Statistische Mitteilungen betreffend den Kanton Zürich, 1908, Heft 100.

vom Schweizerischen Holzarbeiterverband durchgeführt, doch vermochte die Enquête kein genaues Bild über die Lage der Holzarbeiter in der ganzen Schweiz zu vermitteln, da nur von 1132 Betrieben mit insgesamt 10 786 Beschäftigten Angaben erhältlich waren¹⁰. Wenn daher auch die folgenden Zusammenstellungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben können, so sind doch die Ergebnisse der Erhebung bezüglich der Arbeitszeit recht interessant.

Tabelle XLII

Die Arbeitszeit der schweizerischen Holzarbeiter im Jahre 1909/10

Tägliche Arbeitszeit	Be- triebe	Ar- beiter	Wöchentliche Arbeitszeit	Be- triebe	Ar- beiter
8½ Std. ...	1	2	50 Std.	13	73
9 Std. ...	189	1621	51¼ Std. ...	123	1043
9½ Std. ...	356	3137	52/53 Std. ..	43	355
10 Std. ...	548	5591	54/55 Std. ..	150	1682
10½ Std. ...	18	347	56/57 Std. ..	235	2153
11 Std. ...	18	71	58/59 Std. ..	455	4980
12 u. m. Std.	2	17	60 u. m. Std.	113	500
	1132	10786	Insgesamt ..	1132	10786

Bei der täglichen Arbeitszeit hat die achteinhalbstündige die niedrigste Betriebs- und Arbeiterzahl aufzuweisen. Unter neun Stunden arbeitete nur ein Betrieb mit 2 Arbeitern; die längste Arbeitszeit hatten zwei Landschreinereien mit insgesamt 17 Arbeitern.

Prozentual verteilt arbeiteten noch zehn Stunden im Tag nicht ganz die Hälfte der aufgezählten Betriebe (48,4%) und etwas mehr als die Hälfte der beteiligten Arbeiter (51,6%). Dagegen hatten eine Arbeitszeit von weniger als zehn Stunden 48,3% der Betriebe und 44,4% der Arbeiter. Mehr als zehn Stunden wiesen nur noch 3,3% der Betriebe und 4% der Beschäftigten auf.

¹⁰ Siehe Bericht und Protokoll vom XII. Verbandstag des Schweizerischen Holzarbeiterverbandes, 1910.

Tabelle XLIII

Wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit im Jahre 1909/10

Berufsgruppe	Arbeitszeit pro Woche in Stunden		
	längste	kürzeste	durchschn.
Parkettleger	60	52	54,1
Schreiner	72	48,5	55,8
Anschläger	59	52,5	56,1
Zimmerleute	64	52,5	58
Hilfsarbeiter	78	52	59,1
	66,6	51,4	56,6

Wie aus der Verteilung der Arbeitszeiten auf die einzelnen Berufsgruppen des Holzgewerbes ersichtlich ist, betrug die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit für die hier aufgeführten Berufe im Jahre 1909/10 56,6 Stunden. Ein Vergleich dieser Zahl mit dem Jahre 1904, wo die Arbeitszeit für diese Gruppen etwa 61,3 Stunden betrug, zeigt, daß in dem Zeitraum von rund fünf Jahren die Arbeitszeit um volle fünf Stunden verkürzt wurde. Dabei ist zu erwähnen, daß einem Teil der Holzarbeiter das schweizerische Samstagsarbeitszeitgesetz vom Jahre 1906, das allen unter dem Fabrikgesetz stehenden Betrieben die neunstündige Arbeitszeit am Samstag vorschrieb, zugute kam.

Vergleicht man für jene Jahre die Dauer der Arbeitszeit nach Orten, so ist festzustellen, daß nur gerade 12 von den 80 erfaßten Ortschaften eine Arbeitsdauer hatten, die unter dem allgemeinen Durchschnitt von 56,6 Stunden liegt. Die Stadt Zürich weist die kürzeste Arbeitszeit mit 52,7 Stunden auf und differiert um volle zehn Stunden von dem Orte mit der längsten Arbeitszeit. Die Orte mit den kürzeren Arbeitszeiten gehören zu den großen Zentren, oder werden von ihnen direkt beeinflusst (Tab. XLIV).

Der erste Weltkrieg und die Nachkriegszeit brachten den Kampf um den Achtstundentag resp. die Achtundvierzigstundenwoche. Während die Arbeitnehmer die Ansicht verfochten, die Arbeitszeitverkürzung führe zu einer Steigerung der Produktion, so daß nicht nur die Verkürzung kompensiert, sondern darüber hinaus noch ein Mehr erzielt werden könnte, standen die Arbeitgeber auf dem entgegengesetzten Standpunkt. Sie räumten zwar die Möglichkeit ein,

Tabelle XLIV

*Wöchentliche Arbeitszeit im Holzgewerbe in schweizerischen Ortschaften
im Jahre 1909/10*

Ortschaften	Wöchentl. Arbeitszeit	Ortschaften	Wöchentl. Arbeitszeit
Zürich	52,7	Winterthur ...	57,2
Schlieren	53,4	Genf	58
St. Gallen	55,6	Biel	58
Basel	55,9	Olten	59
Bern	55,9	Stans	60,2
Luzern	56,7	Rolle	62,4

daß eine Verkürzung überlanger Arbeitszeiten ohne Zweifel Vorteile bringen könne, da die Ermüdung nicht proportional der Stundenzahl, sondern in weit schnellerem Maße steige. Soweit also von einer Verkürzungsmöglichkeit solcher Arbeitszeiten gesprochen werden könne, sei dagegen nichts einzuwenden, aber eine derartige Verkürzung müsse in organischer Entwicklung geschehen, die gleichmäßig auch die technische Anpassung des Produktionsprozesses ermögliche, so daß der Produktionsstand erhalten, wenn nicht verbessert werden könne; andererseits sei es unmöglich, einen schematischen Arbeitstag von bestimmter Stundenzahl einzuführen, denn das Optimum der Arbeitszeit müsse je nach der in den verschiedenen Berufsgruppen zu leistenden Arbeit bei einer verschiedenen Stundenzahl liegen.

Das Kriegsende 1918 brachte bekanntlich weittragende soziale Umwälzungen. Eine von ihnen war die Verwirklichung des Achtstundentages. In der Schweiz wurde im Jahre 1919 an Stelle des zehnstündigen «Normalarbeitstages» die «Normalarbeitswoche» von achtundvierzig Stunden für alle dem Fabrikgesetz unterstellten Arbeiter gesetzlich festgelegt. Die bundesrätliche Botschaft zur eidgenössischen Fabrikordnung führte mit Bezug auf die Frage der Arbeitszeitverkürzung zusammenfassend folgendes aus: «Die Betrachtung der Vorgänge im Ausland dürften genügen, um zu zeigen, daß, vom internationalen Standpunkt beurteilt, die Schweiz mit der Einführung der Achtundvierzigstundenwoche keinen übereilten Schritt tut, im Gegenteil, daß sie sich damit nur in Bahnen bewegt, die andere Län-

der entweder schon eingeschlagen haben oder die zu betreten sie eben im Begriffe sind.»

*

Mit dem Ablauf der meisten Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe im Jahre 1918 hielten die Arbeitnehmer den Zeitpunkt für gekommen, die Achtundvierzigstundenwoche für jene Bauarbeiter, die dem Fabrikgesetz nicht unterstellt waren, ebenfalls durchzusetzen. Die Unternehmer lehnten dieses Begehren mit dem Hinweis auf den Saisoncharakter des Baugewerbes mit Entschiedenheit ab.

Die Angelegenheit wurde der eidgenössischen Einigungskommission in Bern überwiesen, die vom schweizerischen Bundesrat zur Erledigung solcher Konflikte eingesetzt worden war. Nach reiflicher Diskussion hielt es die Kommission für richtig, daß auch im Baugewerbe die Achtundvierzigstundenwoche eingeführt werde, und machte daher den Vorschlag, dieselbe etappenweise einzuführen; die Achtundvierzigstundenwoche sollte dann im Oktober 1919 definitiv in Kraft treten. Da der Baumeisterverband sich nicht damit einverstanden erklären konnte, wurden unter dem Vorsitz von Bundesrat Schultheß neuerdings Verhandlungen gepflogen. Da die beiden Parteien zu keiner Einigung gelangten, schlug der Bundesrat vor, das Projekt der Einigungskommission wenigstens für das Jahr 1919 anzunehmen, was dann tatsächlich auch durchgeführt wurde. Mit der Reduktion der Arbeitszeit war ein Lohnausgleich verbunden, so daß für die Arbeiter keine Verluste eintraten. Durch die Achtundvierzigstundenwoche und den Abschluß eines Landesvertrages wurde in die Arbeitszeit eine größere Einheitlichkeit gebracht, die jedoch ein Jahr später mit der Kündigung des Vertrages durch die Baumeister wieder verloren ging. Die Bauarbeiter weigerten sich, wieder länger als achtundvierzig Stunden zu arbeiten, was den Baumeisterverband veranlaßte, die Aussperrung für die ganze Schweiz zu verfügen – mit Ausnahme von Basel-Stadt, wo ein kantonales Gesetz in Beratung stand, welches die Wochenzeit auch für das Baugewerbe auf achtundvierzig Stunden beschränkte. Die Macht des Baumeisterverbandes setzte sich durch; mit folgender Neuregelung der Maximalarbeitszeiten wurde die Aussperrung aufgehoben: Für etwa zehn Orte eine Arbeitszeit von 50 Stunden pro Woche, für weitere 40 Ortschaften eine solche von 52,5 Stunden. In allen jenen Orten, wo keine oder bloß schwache Organi-

sationen vorhanden waren, wie in der französischen Schweiz, blieb die Festsetzung der Arbeitszeit der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.

Neben der Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit sah die Vereinbarung eine saisonmäßige Abstufung und gleichzeitig noch eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit vor, wodurch der Arbeitgeber in der Aufteilung auf die einzelnen Wochentage etwas beschränkt wurde. Gearbeitet wurde danach in den 10 resp. 40 vertraglich festgelegten Ortschaften wie folgt: In den Sommermonaten Mitte März bis Mitte Oktober von Montag bis Freitag neun resp. neuneinhalb Stunden, am Samstag fünf Stunden. In den Übergangsmonaten Mitte Oktober bis Mitte November und Mitte Februar bis Mitte März von Montag bis Freitag acht Stunden, an Samstagen viereinhalb resp. vier Stunden. In der übrigen Zeit von Montag bis Freitag sieben Stunden und an Samstagen vier Stunden. Mit dieser Regelung wurde die Arbeitszeit für die verschiedenen Jahreszeiten genau fixiert.

Tabelle XLV ¹¹

Die wöchentliche Arbeitszeit der Bauarbeiter im Jahre 1921

Wöchentliche Arbeitszeit	Erfasste Bauarbeiter	
	absolut	in Prozent
44—46	510	3
47—49½	5430	28
50	7130	38
52½	3190	16
55—60	2713	15

Aus vorstehender Tabelle ist ersichtlich, daß im Jahre 1921 die Fünzigstundenwoche vorherrschte. Immerhin ist einschränkend zu sagen, daß die Erhebung lediglich sich auf die Mitglieder des Schweizerischen Bauarbeiterverbandes erstreckt, der etwa 20 Prozent sämtlicher Bauarbeiter der Schweiz umfaßt. Die Organisierten rekrutierten sich vorwiegend aus den zehn Orten mit der vertraglich festgesetzten Fünzigstundenwoche, so daß nicht ohne weiteres auf gesamtschwei-

¹¹ Nach Angaben des Schweiz. Bauarbeiterverbandes, Jahresbericht 1920/21.

zerische Verhältnisse geschlossen werden darf. Wohl der weitaus größte Teil der Bauarbeiter arbeitete über fünfzig Stunden in der Woche.

Noch vor Inkrafttreten des Fabrikgesetzes war es den Holzarbeitern im Frühjahr 1919 ebenfalls gelungen, die Achtundvierzigstundenwoche für die Schreinereien der deutschen Schweiz und des Tessins zu erreichen. Ein Vergleich der Arbeitszeit im Jahre 1918 – also vor Einführung der Achtundvierzigstundenwoche – mit jener im Jahre 1919 ergibt folgendes Bild:

Tabelle XLVI

1918 Std. pro Woche	Orte		1919 Std. pro Woche	Orte	
	absolut	Prozent		absolut	Prozent
50—54	6	10	48	40	70
55—58	14	25	52	8	14
59—60	37	65	über 52	9	16
	57	100		57	100
Nach Angaben des Schweiz. Holzarbeiterverbandes, Jahresbericht 1919					

Von den insgesamt 57 auf ihre Arbeitszeit untersuchten Ortschaften haben seit dem Jahre 1919 vierzig Orte oder 70 Prozent die achtundvierzigstündige Arbeitswoche – gegenüber dem Jahre 1918 ein beträchtlicher Erfolg. Aufschlußreich ist ferner noch die arbeitszeitliche Entwicklung in einigen Schweizer Städten während dieser Zeitperiode (Tab. XLVII).

Die Verkürzung der Arbeitszeit erfolgte ohne Zweifel zu plötzlich und zu schablonenhaft. Dort, wo Reformen positiven Charakters geschaffen wurden, die die Grundlage für den Fortschritt bilden, sollte stets an bereits erreichte Erfolge angeknüpft werden, damit Schritt für Schritt frühere Erfahrungen nutzbar gemacht werden können¹². Bei der Arbeitszeitverkürzung auf achtundvierzig Stunden handelte es sich nun nicht um etwas organisch Gewachsenes bzw. um eine sorgfältig vorbereitete Maßnahme, sondern um eine mehr oder we-

¹² Aus den Berichten der Dritten Internationalen Arbeitskonferenz, Genf 1921.

Die Arbeitszeit der Bauschreiner 1918/19 an einigen Orten

Orte	1918						Seit 1919 nach Einf. der 48-Std.- Woche
	Arbeitszeit pro				Arbeitsschluß an		
	Tag		Woche		Samstagen		
Zürich	9	Std.	50	Std.	12	Uhr	48 Std.
Luzern ...	9	Std.	53	Std.	12½	Uhr	48 Std.
Bern	9	Std.	54	Std.	17	Uhr	48 Std.
Basel	9½	Std.	52½	Std.	12	Uhr	48 Std.
St. Gallen .	9½	Std.	54	Std.	16	Uhr	48 Std.
Biel	9½	Std.	56	Std.	17	Uhr	48 Std.
Winterthur	10	Std.	55	Std.	12	Uhr	48 Std.
Genf	10	Std.	58	Sdt.	17	Uhr	48 Std.
Lausanne .	10	Std.	59	Std.	17	Uhr	48 Std.
Glarus	10	Std.	59	Std.	16	Uhr	48 Std.
Chur	10	Std.	59	Std.	17	Uhr	52 Std.

niger erzwungene Neuerung. Daher denn auch die ebenso schroffe «Reaktion», welche bald nachher entstand und sowohl Landesverträge als auch Achtundvierzigstundenwoche zunichte machte.

*

Im Lager der Baugewerkschaften waren Ende des ersten Weltkrieges übrigens die Meinungen geteilt, auf welche Art eine Arbeitszeitverkürzung anzustreben sei. Den Befürwortern der prinzipiellen Weiterentwicklung der täglichen Arbeitszeitverkürzung standen die Befürworter des freien Samstagnachmittags gegenüber, die die Ansicht vertraten, daß man auf diesem Wege eher zu einer Verkürzung der Arbeitszeit gelange ¹⁴. Der freie Samstagnachmittag war ursprünglich kein Postulat der Arbeitnehmer im Baugewerbe; der Vorstoß kam von einigen Großindustriellen der Maschinenindustrie, die

¹³ Aus dem Jahresbericht des Schweizerischen Holzarbeiterverbandes 1918/19.

¹⁴ Namentlich waren auch die «Naturfreunde» eifrige Verfechter des freien Samstagnachmittags, denn er erlaubte ihnen eine bessere sportliche Ausnützung des darauffolgenden Sonntags.

den freien Samstagnachmittag in der Schweiz mit der Absicht einführen, ihr soziales Verständnis in der ihnen gutscheinenden Form den Arbeitern kundzutun. Mit wenigen Ausnahmen kannte man im Baugewerbe den freien Samstagnachmittag nicht ¹⁵. Die Argumente der Baugewerkschaften waren damals folgende: Für die Arbeiter, die in der Winterzeit teilweise nur sieben Stunden pro Tag arbeiten und darüber hinaus noch mit einer gewissen Arbeitslosigkeit zu rechnen haben, sei der freie Samstagnachmittag sehr problematisch und während der Winterzeit kaum durchzuführen; der Großteil der Arbeiter denke zufolge der unzureichenden Entlohnung mehr materiell und sei nicht gewillt, bei der ohnehin stark unter dem Normalverdienst stehenden Winterentlohnung durch den freien Samstagnachmittag diese noch mehr zu senken.

*

Trotz vielen und äußerst zähen Kämpfen ist es den Baugewerkschaften bis heute nicht gelungen, eine Schematisierung der Arbeitszeit für ihr Gewerbe zu erreichen, so wie sie für die Fabrikarbeiter im Fabrikgesetz festgelegt ist ¹⁶. Dies liegt vor allem in der Eigenart der Bauarbeit selbst, und so wird auch die Regelung der Arbeitszeit in diesem Gewerbebezweig weiterhin der kollektiven Vereinbarung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Gesamtarbeitsvertrag überlassen bleiben.

Aus dem allgemeinen Überblick über die Verbreitung der wesentlichsten, in den Gesamtarbeitsverträgen enthaltenen Bestimmungen geht hervor, daß es nur wenige Verträge im Baugewerbe gibt, in denen die Arbeitszeit keine Regelung erfährt. Von den 233 baugewerblichen, dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit am 1. Januar 1945 vorgelegenen Gesamtarbeitsverträgen enthalten nur 11 Verträge oder nicht ganz 5 Prozent keine Bestimmungen über die Arbeitszeit. Die große Mehrzahl der Verträge legt die Arbeitszeit wöchentlich fest. Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Grenzen sich die Arbeitszeiten in den einzelnen Berufen des Baugewerbes bewegen.

¹⁵ Unter andern besaßen die Zürcher Holzarbeiter den freien Samstagnachmittag im Jahre 1917, wobei aber zu bedenken ist, daß die Möbelschreiner, die namentlich für dessen Einführung maßgebend waren, nicht die übliche Winterarbeitszeit des Baugewerbes, sondern während des ganzen Jahres eine «normale» Arbeitszeit hatten.

¹⁶ Siehe Entwürfe zu einem schweizerischen Arbeitszeitgesetz (1944/1951).

*Die wöchentliche Arbeitszeit in den Gesamtarbeitsverträgen
des Baugewerbes im Januar 1945*

Gewerbegruppe	Niedrigste in GAV aufgeführte Arbeitszeit	Höchste in GAV aufgeführte Arbeitszeit	Normalarbeits- zeit nach Landes-GAV*
Maurergewerbe .	41½	60	50—55
Maler- und Gipser	39	55	48—55
Zimmerergewerbe	42½	55	—
Schreinerei	41½	56	48
* oder nach bedeutenden regionalen Abkommen.			

III. Kapitel

Ferien und Feiertage im Baugewerbe

1. Zur Ferienfrage in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes

Die Feriengewährung an Arbeitnehmer und insbesondere an solche des Baugewerbes zum Zwecke der Erholung ist im Vergleich zu andern sozialpolitischen Maßnahmen eine Erscheinung jüngeren Datums.

Noch heute kennen die wenigsten Kantone die gesetzliche Verankerung eines Ferienanspruches ¹, und auch hier betreffen diese Gesetze nicht alle Betriebe und alle Berufskategorien, so daß bis in die jüngste Zeit hinein der Gesamtarbeitsvertrag die eigentliche Grundlage des Ferienanspruchs für den Arbeiter bildet.

¹⁷ BIGA: «Die Volkswirtschaft» 1945, Heft 11.

¹ Bezahlte Ferien werden im Kanton Basel-Stadt auf Grund von gesetzlichen Bestimmungen gewährt, desgleichen in Lausanne in Ausführung von kommunalen Vorschriften und in Genf, wo ein bezahlter Urlaub unter dem Zeichen der seinerzeitigen «Loi Duboule» im Gesamtarbeitsvertrag verankert werden mußte. Der Kanton Zürich führte im Jahre 1952 neu ein Feriengesetz ein, das sich ganz an jenes des Kantons Basel-Stadt anlehnt.

Sind vor dem ersten Weltkrieg nur ausnahmsweise Ferienregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes zu finden, so hat sich seither eine große Wandlung vollzogen. Die Gewährung bezahlter Ferien ist zu einem sozialpolitischen Problem ersten Ranges herangewachsen².

Aus der älteren Geschichte wissen wir sehr wenig Bestimmtes über Arbeitszeit und Freizeit; doch kann aus der Fülle von Feiertagen geschlossen werden, daß das «Freisein von Arbeit» dem noch naturnäheren Menschen ein starkes Bedürfnis gewesen ist. Im Mittelalter, wo das Arbeitstempo dem bedächtigen Lebensrhythmus des einzelnen angepaßt war, rechnete man mit jedem fünften Tage als Feiertag. Von diesen Feiertagen fielen 50 bis 60 Tage nicht auf Sonntage, was eine Freizeit von über 100 Tagen im Jahr ausmachte. Aus dieser großen Zahl der Festtage erklärt sich, warum damals gar kein Bedürfnis nach Ferien im heutigen Sinne bestand. Wo die gebräuchliche Freizeit den Arbeitern nicht genügte, feierten sie auf eigene Faust².

Als zu Beginn dieses Jahrhunderts vereinzelt Unternehmer dazu übergingen, zunächst ihren kaufmännischen und höheren technischen Angestellten bezahlte Ferien zu gewähren, wurde heftig darüber diskutiert, ob die sozialen Vorteile einer angemessenen Feriengewährung wirtschaftlich «nicht zu teuer bezahlt werden müßten». Man betrachtete das Ferienproblem vom Rentabilitätsstandpunkt, hauptsächlich als eine Frage der wirtschaftlichen Kalkulation. Man stellte auf der einen Seite in Rechnung, daß der wirtschaftliche Wert der Ferien in einer Auffrischung der Arbeitskraft, einer Erhöhung der Zufriedenheit und einer Steigerung der Arbeitsfreude liegt; diesem Vorteil stellte man andererseits den Ausfall der Arbeitsleistung des Beurlaubten sowie die Notwendigkeit entsprechender Umdisposition innerhalb des Betriebspersonals gegenüber.

Seit 1918 wurde die Forderung nach bezahlten Ferien auch von den Arbeitern des Baugewerbes intensiver gestellt, und der Streit um diese Frage nahm mit der Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge an Heftigkeit zu. Sogar in der Gewährung von gar nicht oder nur

² Man darf nicht glauben, daß diesem Problemkreis vor dem ersten Weltkrieg überhaupt keine Beachtung geschenkt worden sei; aber er war noch nicht von solcher Dringlichkeit, da die Fragen der Existenzsicherung, des Arbeitslohns und der Verkürzung des Arbeitstages im Vordergrund standen.

³ Auch heute ist der «blaue Montag» aus jener Zeit noch in Brauch.

teilweise bezahlten «Urlaubs»-Tagen erblickten die privaten Bauunternehmer ein in ihrem Belieben stehendes freiwilliges Entgegenkommen; für die Aufnahme von Ferienbestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen sich erst in jüngster Zeit bestimmte Daten nennen. Die bis zum zweiten Weltkrieg sich hinziehende, unbefriedigende Feriengewährung mag einerseits in der Eigenart des Baugewerbes selbst begründet liegen, anderseits in der relativen Schwäche der Baugewerkschaften. Wo Ferienbestimmungen in die Gesamtarbeitsverträge aufgenommen sind, zeigt sich, daß die Feriengewährung recht unterschiedlich gehandhabt wird und daß überhaupt nur ein kleiner Teil der Bauarbeiter zu wirklich bezahlten Ferien kommt. Je nach der Stärke der einzelnen Vertragspartei, der örtlichen und zeitlichen Konjunkturlage sind Ferienbestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen zu treffen.

Erschwerend für die Lösung der ganzen Frage ist der Saisoncharakter sowie die Zusammensetzung der Arbeiterschaft des Baugewerbes, das je nach Bedarf Arbeitskräfte zuziehen muß, welche bloß zeitweilig als Bauarbeiter tätig sind. Ebenso erschwerend wirkt der unvermeidliche stete Wechsel des Großteils der Berufsarbeiter von Unternehmung zu Unternehmung. Im Holzgewerbe verlangten die Unternehmer die Beschränkung des Ferienanspruchs auf die in den Werkstätten tätigen Arbeiter, während die sogenannten Saisonarbeiter, die auf der Baustelle tätig sind, vom Ferienanspruch ausgeschaltet werden sollten. Auch wollten sie keine längeren Ferien gewähren als höchstens 6 Tage im Jahr und solche erst nach längeren, ununterbrochenen Dienstjahren. Im Jahre 1919 wurde im Holzgewerbe erstmals ein Landesmantelvertrag für die deutsche Schweiz abgeschlossen. Anspruch auf bezahlte Ferien hatte danach jeder Arbeiter

im 3. Arbeitsjahr.	im gleichen Betrieb 3 Tage
im 4. Arbeitsjahr.	im gleichen Betrieb 4 Tage
im 5. und folgende Jahre	im gleichen Betrieb 6 Tage

In der Westschweiz waren bezahlte Ferien noch eine größere Seltenheit als in der deutschen Schweiz. Im Jahre 1930 hatten nur gerade die Holzarbeiter von Lausanne und Montreux vertragliche Ferien. Dabei war die Feriendauer überaus kurz und außerdem so gestaffelt, daß derjenige Arbeiter, der zehn Jahre im gleichen Betrieb tätig

war, einen dreitägigen, derjenige mit 20 Dienstjahren einen sechstägigen Urlaub erhielt!

Besondere Bedeutung für die Arbeitnehmer des Baugewerbes erlangte das baselstädtische kantonale Feriengesetz, welches im Jahre 1931 in Kraft trat. Während im Gesamtarbeitsvertrag des Holzgewerbes seit Jahren eine Ferienregelung bestand, besaßen die Maurer, Handlanger und Gipser keinen Anspruch auf Ferien. Durch die Annahme des Feriengesetzes kamen endlich diese Berufsgruppen in den Genuß von bezahlten Ferien. In diesem Zusammenhang sei aber erwähnt, daß die dem Fabrikgesetz unterstellten Holzarbeiter, für die das baselstädtische Feriengesetz nicht in Anwendung kam, wesentlich schlechter gestellt waren als die übrigen, die nicht unter die Fabrikordnung fielen. So mußte im gleichen Vertrag eine doppelte Ferienregelung getroffen werden:

Für die Holzarbeiter unter Fabrikgesetz

nach dem 1. Dienstjahr	2 Tage Ferien
nach jedem weitem Jahr	1 Tag mehr
nach dem 8. Dienstjahr	7 Tage Ferien
nach dem 10. Dienstjahr	8 Tage Ferien
nach dem 12. Dienstjahr	9 Tage Ferien

Für die Holzarbeiter unter kantonalem Feriengesetz

nach 1 Jahr	6 Tage Ferien
nach 5 Jahren	9 Tage Ferien
nach 10 Jahren	12 Tage Ferien

Mit der Unterstellung der Fabrikbetriebe unter das baselstädtische Feriengesetz im Jahre 1945 fiel diese Doppelspurigkeit dahin.

Bis zum Jahre 1944 bestanden also für die Arbeiter des Baugewerbes, außer in Kantonen mit kantonalem Feriengesetz, lediglich im Holzgewerbe und nur in denjenigen Gebieten Ferien, in welchen sie vertraglich zustande gekommen waren. Der Mehrzahl der Bau- und Holzarbeiter, vor allem der großen Masse der Maurer und Handlanger wurden keine Ferien gewährt, obwohl schon zu Beginn der dreißiger Jahre darüber zentrale Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien geführt wurden und der Schweizerische Baumeisterverband den Gewerkschaften versicherte, daß er seinen Mitgliedern seit Jahren emp-

fehle, den ständigen Arbeitern bezahlte Ferien zu gewähren; in verschiedener Form sei dies auch geschehen, hauptsächlich in Form von Winterzulagen, so daß die Arbeiter Gelegenheit hätten, die «tote» Saison» für Ferien zu benutzen.

Obwohl zu sagen ist, daß Feriengesetze für die Gesamtheit der Lohnempfänger einen Fortschritt bedeuten, bringen sie durch eine gewisse Schematisierung für bestimmte Berufsgruppen Härten mit sich. So kann eine gesetzliche Regelung nach Dienstzeit zur Folge haben, daß vor allem die Bauarbeiter eine geringere Ferienvergütung erhalten, wenn sie die Ferien in den Übergangs- oder Wintermonaten nehmen müssen, als wenn sie diese in die Sommermonate legen könnten, wo bei einer längeren Arbeitszeit auch eine entsprechend höhere Ferienvergütung gewährt würde. Aus den Bestimmungen der meisten Gesamtarbeitsverträge geht hervor, daß der Bauarbeiter für die Wahl des Ferienzeitpunkts wenig Spielraum hat; mehr als anderwärts muß sich die Einteilung der Ferien im Baugewerbe nach dem Geschäftsgang richten ⁴.

Einen gewissen Abschluß fand der Streit um die Ferienfrage, als sich die Unternehmer nach langen Auseinandersetzungen mit dem Bau- und Holzarbeiterverband bereit erklärten, bezahlte Ferien im ganzen Bau- und Holzgewerbe einzuführen ⁵.

Die Vertragsparteien des Baugewerbes einigten sich schließlich auf ein Ferienverteilungssystem, wonach grundsätzlich alle beschäftigten Arbeiter in den Genuß bezahlter Ferien kommen, auch dann, wenn sie ihre Arbeitsstelle wechseln. Die technischen Schwierigkeiten wurden durch ein Markensystem, das jedem Arbeiter die gearbeiteten Tage bescheinigt und durch die Einrichtung einer Ferienkasse, in die die Arbeitgeber bestimmte Beträge einbezahlen müssen, überwunden. Ein besonderes Ferienreglement legt den Urlaubsanspruch als integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages fest.

⁴ GAV der Maler Zürichsee, 1944, Art. 5: «Über den Ferienantritt hat sich der Arbeiter rechtzeitig mit dem Unternehmer zu verständigen und auf dringende Arbeiten Rücksicht zu nehmen.» Bei der praktischen Anwendung des Basler Feriengesetzes suchte man der oben angeführten Schwierigkeit dadurch zu begegnen, daß man – unabhängig von der geltenden Arbeitszeit im Augenblick des Ferienantritts – einheitlich für das Jahr eine achtestündige Vergütung pro Ferientag berechnete.

⁵ Mit Ausnahme der Orte Basel, Genf und Lausanne, wo die bezahlten Ferien schon in Kraft waren.

Im Holzgewerbe war lange Zeit die Feriengewährung nach Dienstjahren üblich; mit Ausnahme des Kantons Basel-Stadt ist man seit 1945 dazu übergegangen, die Ferien nach dem verdienten Lohn zu bemessen. Der wesentliche Teil der Vereinbarung sieht ein Feriengeld von 2 bis 3% des verdienten Bruttolohnes vor⁶. Im Zimmergewerbe wurde die Einführung bezahlter Ferien durch die im Schreiner- und Zimmergewerbe erfolgte Allgemeinverbindlicherklärung der vereinbarten Arbeitsbedingungen gefördert, womit die Anwendung dieser Arbeitsbedingungen auf die zahlreichen in gemischten Betrieben beschäftigten Schreiner obligatorisch wurde. Im Hoch- und Tiefbau konnte über die grundsätzliche Frage der Ferien ebenfalls eine Verständigung gefunden werden⁷; über die Frage einer paritätischen Ferienkasse waren die Meinungen hingegen geteilt. Der Schweizerische Baumeisterverband wollte den Arbeitnehmern lediglich eine Vertretung in einer Rekurs- oder Schiedskommission einräumen, nicht aber in der Aufsichtskommission. Vermittlungsversuche der vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement eingesetzten Einigungsstelle führten zu keiner Verständigung. Die Einigungsstelle schloß sich nämlich dem Standpunkt der Arbeitnehmer an und trat insbesondere jener Meinung der Baumeister entgegen, wonach die Ferien eine Gratisleistung des Unternehmers darstellten und betonte, daß die Ferien einen Bestandteil des Lohnes bilden. Da keine Einigung in dieser Frage erzielt werden konnte, entstand die nicht gerade erfreuliche Situation, daß an Stelle einer Kasse deren zwei gebildet wurden, und zwar diejenige des Baumeisterverbandes, die sich «Ferienkasse des Hoch- und Tiefbaugewerbes» nennt, und diejenige, die von den Arbeitnehmerverbänden gemeinsam geführt wird und sich als «Unabhängige Ferienkasse für das Hoch- und Tiefbaugewerbe der Schweiz» bezeichnet.

Im Gegensatz zu den Ferienausgleichskassen des Schweizerischen Baumeisterverbandes, verwendet beispielsweise die Kasse des Basler

⁶ Seit 1. Februar 1945 besitzt das Schreiner- und Glasergewerbe ein Ferienreglement mit allgemeinverbindlicherklärten Vereinbarungen für die ganze Schweiz.

⁷ Das Ferienreglement des Hoch- und Tiefbaues ist verbindlich für alle Mitglieder des Baumeisterverbandes und erstreckt sich ab 1. Januar 1945 auf alle Arbeiter im Hoch- und Tiefbau, im Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe in der ganzen Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Basel-Stadt, Genf und Waadt.

Die Lehrlinge unterstehen diesem Abkommen nicht und sind nach BG über die berufliche Ausbildung bzw. nach kantonalem Gesetz ferienberechtigt.

Volkswirtschaftsbundes, welcher die Baugewerbegruppen Maler, Gipser und Plattenleger auf dem Platze Basel angeschlossen sind, nicht das Markensystem. Da als Grundlage ihrer Tätigkeit das baselstädtische Feriengesetz gilt, wird für jeden einzelnen Arbeitnehmer ein Konto geführt, auf welchem die geleisteten Arbeitstage sowie die unverschuldeten Absenzen eingetragen sind. Dieses System bringt für die Kasse wohl eine Mehrarbeit; anderseits werden dadurch die Arbeitgeber entlastet. Es ist dies aber auch das einzige System, welches erstens gestattet zu kontrollieren, ob während den Ferien vom Arbeitnehmer bei einem anderen Meister gearbeitet wird und zweitens der Bestimmung des Feriengesetzes, wonach bei selbstverschuldeter fristloser Entlassung der Ferienanspruch dahinfällt, Nachachtung zu verschaffen. Ferner schätzen es die Arbeitnehmer, bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht erst ihre Ferien beziehen zu müssen, sondern sofort Arbeitslosenunterstützung beziehen zu können. Dies ist dadurch möglich, daß einem arbeitslosen Maler, Gipser oder Plattenleger keine Ferienvergütungen ausbezahlt werden, d. h. Ferien nur dann zu zahlen sind, wenn die gesamt-arbeitsvertraglichen Bestimmungen erfüllt sind.

In ihrem Geschäftsbericht 1951 weist die Kasse darauf hin, daß «die Arbeitnehmer die Sicherheit, mit der ihre Ferienforderungen, ungeachtet der momentanen Finanzlage ihres Arbeitgebers, ausbezahlt werden, schätzen. Auch verschiedenen Arbeitgebern scheint es angenehm zu sein, nicht unerwarteterweise einigen größeren Ferienforderungen auf einmal begegnen zu müssen». Anderseits begreift man aber auch jene Arbeitgeber, die der Errichtung solcher Ferienkassen ablehnend gegenüberstehen und eine direkte Auszahlung des Feriengeldes an den Arbeitnehmer vorziehen. Es spielt dabei ein psychologisches Moment mit. Der Arbeitnehmer soll sich bewußt sein, daß das Feriengeld vom Meister bezahlt wird. Beim indirekten Bezug über die Ferienkasse wird diese Überlegung vom Arbeitnehmer oft nicht mehr gemacht, so daß auch in dieser Beziehung ein Teil der moralischen Verpflichtung des Arbeitnehmers gegenüber dem Betrieb dahinfällt. Wie sagt doch Salin⁸: «Eine Karte, auf die man sich einen Stempel drücken lassen muß oder auf die man eine Marke klebt oder auf deren Grundlage man einen

⁸ Salin: Von der Sozialpolitik zum Recht auf Arbeit, in Festgabe von Fritz Mangold, 1941, S. 284.

Tages- oder Wochenbetrag ausbezahlt erhält, mag technisch noch so vollkommen ausgearbeitet sein und von einem bestorganisierten Apparat ausgegeben werden – wo die Seele beim Geben fehlt, kann man nicht Seele beim Nehmen, kann man nicht schweigenden oder gar ausgesprochenen Dank und noch weniger ein Gefühl des Verpflichtetseins durch diese Sozialleistung erwarten.»

2. Die Feiertagsentschädigung im schweizerischen Baugewerbe

Eine alte Regel ist es, daß bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitern – im Gegensatz zu den im Wochen- oder Monatslohn angestellten – nur die effektiv gearbeitete Zeit entschädigt wird. Dadurch tritt für diese Arbeiterkategorie jeweils an Sonn- und Feiertagen eine empfindliche Lohneinbuße ein. Daß verschiedene Gesamtarbeitsverträge des Bau- und Holzgewerbes aus sozialen und sonstigen Gründen auch noch an anderen Tagen jegliche Arbeitsverrichtung streng verbieten⁹, bringt einen weiteren nicht unwesentlichen Verdienstausfall für die im Tag-, Stunden- oder Leistungslohn beschäftigten Arbeiter, so daß diese zusätzliche Freizeitgewährung ohne Lohn für den Tagelöhner keine ungemischte Freude darstellt¹⁰. Daß Feiertage nicht entschädigt werden, begründeten die Unternehmer damit, daß sie ihrerseits von ihren Auftraggebern auch nur die gearbeiteten Stunden bezahlt erhalten.

Im Verlaufe des zweiten Weltkrieges tauchte aber die Frage der Feiertagsentschädigung im Baugewerbe immer wieder auf. Nachdem in der Metallindustrie erstmals für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeiter eine Feiertagsentschädigung zur Ausrichtung gelangte¹¹,

⁹ Artikel 2 des Gesamtarbeitsvertrages für das Bau- und Holzgewerbe im Kanton Basel-Stadt von 1949 bestimmt: An Samstagnachmittagen, am Karsamstagvormittag und am Nachmittag vor Weihnachten und Neujahr, ferner am Nachmittag des Fastnachtsmontags, des Fastnachtsmittwochs und des 1. August sowie des St.-Jakobs-Festes, sofern dieses gefeiert wird, wird nicht gearbeitet.

¹⁰ Vergleiche auch L. Burckhardt: «Die Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt», Basel 1946, S. 129.

¹¹ In der Maschinen- und Metallindustrie wurde am 19. Juli 1944 im Rahmen des «Friedensabkommens» folgende Vereinbarung über die Gewährung von Feiertagsentschädigungen «mit empfehlendem Charakter» erlassen: Für Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag und Weihnachten beträgt die Feiertagsentschädigung Fr. 8.– für Arbeiter, Fr. 4.50 für Arbeiterinnen und Fr. 3.50 für

folgenden 30 Tage fallen. Diese Verpflichtung fällt dahin, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gemäß Art. 352 OR aus wichtigen Gründen gelöst wird¹³.

Mit der Entlöhnung an Feiertagen ist ein Postulat erfüllt worden, welches noch vor wenigen Jahren im Bau- und Holzgewerbe als undiskutabel abgelehnt wurde.

IV. Kapitel

Der übrige Inhalt der Gesamtarbeitsverträge im Baugewerbe

Naturgemäß sind beim Ausbau der Gesamtarbeitsverträge von wesentlicher Bedeutung die Bestimmungen über Maßnahmen, welche die Durchführung der GAV gewährleisten und allfällige Differenzen während der Vertragsdauer einer friedlichen Lösung unterwerfen. Die Eigenart und Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages wird aber nur zu oft in der normativen Wirkung seiner Bestimmungen und in der Unabdingbarkeit gegenüber individuellen Vertragsabreden erblickt und dabei – durch diese starke Betonung der materiellen Ordnung – vergessen, daß Wert und praktische Bedeutung des Gesamtarbeitsvertrages sich wesentlich nach der Stärke seiner Geltung, insbesondere nach den Möglichkeiten und dem Grade seiner Durchsetzung bestimmen. Würde es nicht paradox klingen, so könnte beinahe gesagt werden, daß Überwachung und Einhaltung der Vertragsbestimmungen nicht weniger wichtig sind als der Gesamtarbeitsvertrag selbst.

In dem sogenannten schuldrechtlichen Teil enthält der Gesamtarbeitsvertrag gegenseitige Verpflichtungen der vertragschließenden Parteien des Inhaltes, daß «alles getan werden soll, um den Vertrag getreu zur Anwendung gelangen zu lassen».

Eine erste Verpflichtung der gegensätzlichen Parteien ist die Friedenspflicht, die sich ganz allgemein etwa dahin umschreiben läßt,

¹³ Diese Regelung gilt in Basel-Stadt für das Asphaltierungs-, Maurer-, Tiefbau-, Gipsergewerbe; die Leichtbauplattenfabrikation, das Hafner-, Linoleum- und Malergewerbe, die Marmor- und Natursteinindustrie, das Plattenleger-, Steinhauer- und Kunststeingewerbe.

daß die Vertragsparteien den Arbeitsfrieden während der Vertragsdauer aufrechtzuerhalten und alle Handlungen zu unterlassen haben, die sich gegen vertragliche Regelungen richten. Eine solche nach dieser Richtung hin zielende Verpflichtung gilt nach der herrschenden Ansicht im schweizerischen Gesamtarbeitsvertragsrecht ohnehin, auch wenn in den einzelnen Verträgen hierüber nichts gesagt wird. Von den 663 vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit zu Beginn des Jahres 1945 geprüften Gesamtarbeitsverträgen enthalten nur 25% Klauseln über die Friedenspflicht. Der gleiche Prozentsatz findet sich im Baugewerbe, während im Holzgewerbe nahezu die Hälfte der Friedenspflicht in irgendeiner Form umschreibt (Tab. II).

Tabelle II.¹

*Bestimmungen über die Friedenspflicht in den Gesamtarbeitsverträgen,
1. Januar 1945*

Wirtschaftsgruppen	Verträge				Zusammen	
	mit Friedenspflichtbestimmungen		ohne			
		%		%		%
Baugewerbe	40	25	121	75	161	100
Holzgewerbe	33	46	39	54	72	100
Gesamtwirtschaft	166	25	497	75	663	100

Die Praxis hat gezeigt, daß außerhalb des Gesamtarbeitsvertrages noch viele Fragen existieren, die nicht vertraglich geregelt werden oder es jedenfalls nicht sind. Insofern ist die Friedenspflicht auch «relativ». Das ist auch die vorherrschende Meinung in Lehre und Judikatur. Ein recht interessanter Fall, worin das vertragliche Schiedsgericht diesen Standpunkt stützte, ist im Schreinergerwerbe vorgekommen. Die Sektionen der schweizerischen Holzarbeiter, die ihre Verträge kündigten, stellten im Jahre 1945 an die Schreinermeister das Begehren auf Bezahlung von sechs gesetzlichen Feiertagen. Die Schreinermeister, die sich auf den Rahmenvertrag vom 31. Januar 1942 beriefen, erklärten, daß darin die absolute Friedens-

¹ Nach Angaben des BIGA, in «Die Volkswirtschaft», 1945, Heft 1, S. 26.

pflicht festgelegt sei. Die Gewerkschaften vertraten demgegenüber den Standpunkt, daß die Friedenspflicht nur Geltung haben könne für die im Rahmenvertrag geregelten Arbeitsbedingungen. Die Bezahlung gesetzlicher Feiertage sei eine Lohnfrage, und diese in den einzelnen lokalen und kantonalen Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Diese Verträge seien gekündigt und somit das Begehren zulässig, auch wenn der Rahmenvertrag noch in Kraft ist. Das von den Parteien angerufene Schiedsgericht entschied, daß die gewerkschaftliche Forderung mit dem Rahmenvertrag für das Schreinerergewerbe nicht im Widerspruch stehe und ein zum Zwecke der Durchsetzung dieser Forderung erklärter Streik den Rahmenvertrag nicht verletze, und zwar aus folgenden Erwägungen: «Was die Forderung auf Einführung bezahlter Feiertage anbetrifft, so wird festgestellt, daß der Rahmenvertrag die Arbeitsbedingungen nicht abschließend regelt. In wesentlichen Punkten stellt er keine normativen Bestimmungen auf, sondern lediglich Richtlinien zuhanden der Sektionen der vertragschließenden Parteien; somit wird die Normierung der Löhne gänzlich den Sektionen übertragen. Es ist in dem Rahmenvertrag keine Bestimmung enthalten, die es den Sektionen untersagen würde, in ihren lokalen Verträgen nicht auch Fragen zu regeln, von denen im Rahmenvertrag nicht die Rede ist, bzw. diesbezügliche Forderungen zu stellen. Aus dem im Schreinerergewerbe bestehenden Verhältnis zwischen dem Rahmenvertrag und den lokalen Gesamtarbeitsverträgen, das entscheidende Fragen des Arbeitsverhältnisses den Sektionen zur Regelung überläßt, kann auch nicht geschlossen werden, daß der Rahmenvertrag dem Sinn nach den Sektionen die Möglichkeit nimmt, derartige Forderungen zu stellen. Es ist übrigens nicht die Regel, daß durch die Aufstellung von Rahmenverträgen die Kompetenz der Sektionen auf diese Weise eingeschränkt wird².»

Die Frage, ob ein allfälliger Streik zur Durchsetzung der erwähnten Forderungen den Rahmenvertrag verletze, ist nach dem Sinn und Wortlaut von Art. 9 über die Friedenspflicht zu entscheiden, der folgendermaßen lautet: «Während der Vertragsdauer dürfen von den Vertragsparteien oder von deren Mitgliedern keine Störungen des durch diesen Vertrag geregelten Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden.» Aus den entsprechenden Verhandlungen geht weiter her-

² Aus den Protokollen des eidg. Schiedsgerichtes (EVD), 1945.

vor³: «Es ist anzunehmen, daß die Vertragsparteien eine absolute Friedenspflicht klarer umschrieben hätten als mit diesen Worten. Da, wie schon ausgeführt, wesentliche Fragen des Arbeitsverhältnisses im Rahmenvertrag nicht geregelt sind, wäre den Sektionen der vertragsschließenden Arbeitnehmerverbände jedes Kampfmittel zur Durchsetzung ihrer beim Abschluß von lokalen Gesamtarbeitsverträgen gestellten Forderung genommen. Es ist jedoch kaum anzunehmen, daß die Arbeitnehmerverbände eine solche Verpflichtung eingegangen wären, jedenfalls entspräche dies nicht der Politik, von der sich der Bau- und Holzarbeiterverband beim Abschluß von Verträgen leiten ließ. Eine solche Regelung wäre wohl höchstens dann eingegangen worden, wenn Streitigkeiten, die beim Abschluß von lokalen Verträgen entstehen, vor das im Rahmenvertrag vorgesehene Schiedsgericht gebracht werden könnten. Die Praxis der vertragsschließenden Verbände zeigt jedoch, daß dies nicht Vertragswille gewesen ist. Kann aus Sinn und Wortlaut des Rahmenvertrages nicht auf die absolute Friedenspflicht geschlossen werden, so gilt die Friedenspflicht bloß im Umfange der durch den Vertrag positiv geregelten Arbeitsbedingungen. Hinsichtlich der übrigen Fragen sind die Parteien in der Anwendung von Kampfmitteln frei.»

In den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes ist nur in einigen wenigen Fällen die absolute Friedenspflicht formuliert, so beispielsweise im Bau-, Holz- und Metallgewerbe des Kantons Basel-Stadt. Inhaltlich wird die Friedenspflicht sehr ungleich geregelt, doch kommt überall der Gedanke zum Ausdruck, daß keine kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses und namentlich keine Kampfmaßnahmen stattfinden dürfen. «Die Parteien garantieren sich gegenseitig, daß ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der andern Partei alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche gelten namentlich: kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen in Verbindung mit Sperre, schwarzen Listen, Boykott, kollektive Verweigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung⁴.»

Im einzelnen recht verschieden sind die vertraglichen Bestimmungen über die Verhütung eines Friedensbruches und über die aus einem solchen sich ergebenden Folgen. Tritt eine Störung des Ar-

³ Ebenda.

⁴ GAV für das Bau- und Holzgewerbe Basel-Stadt 1949.

beitsverhältnisses ein, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll womöglich auch eine Delegation beider Parteien versuchen, die Störung zu beseitigen. Nützt dies auch nichts, so ist die Störung durch einen Spruch des vertraglichen Schiedsrichters zu beseitigen⁵. Die Friedenspflicht, die hier als Verpflichtung, den abgeschlossenen Vertrag getreulich zu halten, angeführt wurde, kann wie folgt zusammengefaßt werden: «Es ist zu vermuten, daß beim primitiven Gesamtarbeitsvertrag die relative Friedenspflicht die unausgesprochene selbstverständliche Vertragsgrundlage ist. Je eingehender der Gesamtarbeitsvertrag gestaltet wird, sei es materiell, sei es organisatorisch, desto weiter kann die Friedenspflicht ausgedehnt werden. Sie geht ebenso weit, wie der Vertrag geht⁶.»

Die Aufgaben, welche den in den Gesamtarbeitsverträgen des Baugewerbes vorgesehenen paritätischen Kommissionen zukommen, sind verschiedenartig. In erster Linie dienen sie dazu, einen sauberen und reibungslosen Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages zu gewährleisten und die Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern zu fördern.

Die ersten paritätischen Kommissionen im Baugewerbe, welche Klagen über Schmutzkonzurrenz, Schwarzarbeit, Nichtbezahlung von Vertragslöhnen usw. entscheiden sollten, gab es im Schreiner- und Malergewerbe. Zu Beginn des ersten Weltkrieges versuchten die Holzarbeiter zu einer gewissen Verständigung zu gelangen, um eine größtmögliche Sicherung der vertraglichen und ortsüblichen Arbeitsbedingungen zu erzielen. Von der Voraussetzung ausgehend, daß eine Verschlechterung der Existenzbedingungen der Arbeiter in der teuren Kriegszeit gesteuert werden müsse, einigten sich die beiden Zentralvorstände dahin, die örtlichen Sektionen der Meister- und der Arbeiterschaft aufzufordern, möglichst bald gemeinsame Kommissionen zu bestellen, die die Innehaltung der Gesamtarbeitsverträge zu überwachen und allfällige Differenzen zu schlichten hätten. Die in der Folge sich entwickelnden Kommissionen haben viel dazu beigetragen, das gegenseitige Vertrauen zu stärken und zu festigen.

⁵ GAV für das Bau- und Holzgewerbe des Kantons Basel-Stadt 1949.

⁶ E. Schweingruber: «Das Arbeitsrecht der Schweiz», Zürich 1946, S. 84.

Tabelle L

*Übersicht der in Landes- und interkantonalen Gesamtarbeitsverträgen
des Baugewerbes vorgesehenen paritätischen Organe*

Sachlicher Geltungsbereich	Örtlicher Geltungsbereich	Vertrags- abschluß	Paritätische Organe
Maurergewerbe (Landesmantel- vertrag)	Ganzes Land	18. 5. 38 15. 5. 46 (erneuert)	Lokale, regionale und kantonale Aufsichts- kommissionen Schweiz. Aufsichtskommission Schiedsgericht
Maler- und Gipsergewerbe (Rahmenvertrag)	Deutsche Schweiz	1. 10. 45	Berufskommission Schiedskommission
Schreiner- und Glasergerewebe (Rahmenvertrag)	Deutsche Schweiz und Tessin (AVE)	31. 1. 42 27. 9. 46 (erneuert)	Berufskommission Schiedsgericht

Mit der Einführung der Allgemeinverbindlicherklärung zu Anfang des zweiten Weltkrieges haben diese Kommissionen die zusätzliche Aufgabe erhalten, Betriebskontrollen durchzuführen.

Seit dem Abschluß eines Landesmantelvertrages im Jahre 1937 hat sich auch im Baugewerbe im Vertragswesen ein spürbarer Wandel bemerkbar gemacht. Statt der direkten Verhandlungen zwischen den beidseitigen Verbandsorganen sind in den Kantonen spezielle Aufsichtskommissionen, die der schweizerischen paritätischen Kommission unterstellt sind, eingeführt worden. Ihre hauptsächlichste Aufgabe besteht darin, in einzelnen Fällen einen «verbindlichen Befund darüber abzugeben, ob in tatbeständlicher Hinsicht eine Vertragswidrigkeit vorliege; in zahlreichen Fällen wird sie die bestehenden Meinungsverschiedenheiten schlichten können».

Mehr und mehr hat sich auch im schweizerischen Baugewerbe die laufende Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen von paritätischen Kommissionen eingespielt, und es hat sich ergeben, daß eine vertrauensvolle Berücksichtigung der

entgegenstehenden Interessen beider Parteien im Rahmen vernünftiger Aussprachen möglich ist. Was es braucht, um dem Gesamtarbeitsvertrag jenen Sinn und jene Bedeutung zu geben, die ihm zgedacht ist, sind eine Aufgeschlossenheit und soziale Einstellung der Arbeitgeber und das nötige Verständnis bei den Arbeitnehmern für die Realitäten des Geschäftslebens. – Der Verfasser kann sich leider nicht mehr erinnern, bei welcher Gelegenheit und von wem er die nachstehenden Worte notiert hat. Sie erscheinen ihm jedoch so zutreffend, daß er es nicht unterlassen möchte, diese an den Schluß seiner Arbeit zu setzen.

«Das Arbeitsproblem der heutigen Wirtschaft ist nicht nur ein Problem der gesetzlichen Regelung, der vertraglichen Ordnung und der kämpferischen Auseinandersetzung; es ist ebensosehr ein Problem der menschlichen Anständigkeit, der sauberen Gesinnung bei beiden Vertragsparteien und damit ein Problem der Erziehung.»

Anhang

I.

Ordnung wegen Arbeitszeit und Lohn der Zimmer-, Steinmetzen-, Maurer- und Gibsergesellen zu Basel (1767)

Demnach unsere Gnädige Herren E. E. und Wohlw. Raht dieser Stadt in Erwegung gezogen, wie durch das von einigen Bauherren zu Beschleunigung großer Gebäuden angefangene, und nachher durch die Gesellen selbst als eine Gewohnheit eingeführte Stundenschaffen, so wohl denen Meistern der Zimmerleuten, Steinmetzen, Maurern und Gibsern selbst, als einer übrigen E. Burgerschaft vielerley Verdrießlichkeit und Nachteil verursacht worden; so seynd Hohgedachte Unsere Gnädige Herren auf Mittel bedacht gewesen, diesem Mißbrauch abzuhelpen, und die Arbeitszeit mit dem Lohn in eine billige Verhältniß zusetzen, mithin darinnen eine durchgehende Gleichheit einzuführen: Haben dahero nach reifer Untersuchung aller Umständen für gut befunden nachfolgendes zu verordnen:

1. Betreffend die Arbeitszeit sollen die E. Handwerker der Zimmerleuten, Maurern und Gibsern, nebst ihren Lehrjungen und Handlangern, wie auch die Schreiner- gesellen, wann sie bey einem Burger um Taglohn arbeiten, die gleiche Ordnung halten, dahero zu Sommerszeit von Peter Stuhlfeyr biß Gallentag, die Gesellen, Jungen und Handlanger von Morgens Sechs Uhr bis halb Zwölf Uhr unausgesetzt auf der Arbeit bleiben, und den Morgentrunk stehenden Fußes genießen; des Nachmittags um Ein Uhr die Arbeit wieder anfangen, und biß um Acht Uhr fortfahren, inzwischen von Drei bis Vier Uhr ihre gewöhnliche Abendstund halten: Im Winter aber, von Gallentag biß Peter Stuhlfeyr von anbrechendem Tag biß Zwölf Uhr, und von Ein Uhr Nachmittags biß Nacht, ohne Abendstund arbeiten.

2. An Brod und Wein solle den Gesellen der obbenannten E. Handwerkern, wie auch den Jungen und Handlangern das gleiche gereicht werden, nemlich des Morgens um Acht Uhr jedem ein Schoppen Wein, und ein Vierling Brod: Abends um Drey Uhr ein halb Maaß Wein und ein Pfund Brod.

3. Da nun auf vorgedachte Weise die Zeit der Arbeit um ein und eine halbe Stunde verlängert worden; als solle auch der Lohn für die Arbeiter folgender maßen erhöht, und für Sommer- und Winterszeit auf den gleichen Fuß gegeben werden. Nemlich für einen ganzen Tag einem Zimmer- Maurer- und Gibsermeister Neun Batzen: Einem Zimmer- Maurer- und Gibsergesellen Sieben und ein halber Batzen: Einem Steinmetzgesellen Acht und ein halber Batzen.

Von diesen Vier E. Handwerkern solle für einen Jungen in den ersten Achtzehn Monaten seiner Lehrzeit Taglohn bezahlt werden Fünf und ein halber Batzen: In den letztern Achtzehn Monaten hat der Meister für ihn den Lohn eines Gesellen zu beziehen.

Für einen Handlanger, den der Meister auf die Arbeit gibt, Fünf und einen halben Batzen.

Damit aber dieser Verordnung desto geflissener nachgelebt werde, solle, was derselben zuwider Fehlbares sich hervor thun würde, erstens der E. Meisterschaft, und von dieser der E. Zunfft zu Spinnwettern angebracht, und von denselben die Sache nach der Ordnung ausgemacht, die Fehlbaren entweder mit einer Geldbuße belegt, oder ohne Kundschaft aus der Stadt gewiesen; Falls aber ein E. Zunfft die Sache zu bedenklich fände, selbige vor Unsere Gnädige Herrn gebracht werden.

Weilen aber dasjenige, was von einigen Bauherren entweder aus Güte oder aus andern besondern Ursachen über das gesetzte an Lohn, Wein und Brod den Gesellen und Arbeitern gegeben wird, andern Burgern zum Nachtheil von den Gesellen zu einem Exempel und allgemeinen Gebrauch will gemacht werden; als solle keinem Bauherrn erlaubt seyn ein mehrers als in dieser Ordnung bestimmt ist, zu geben, bey Strafe einer Mark Silbers für das erste Verfehlen, und zweyer Mark Silbers für das zweyte Mal.

Von welcher Straf dem Angeber jeweilen, wann solches auch derjenige Arbeiter selbst wäre, dem zu viel gegeben worden, die Helfte angedeyen solle. Wann aber ein Bauherr zum dritten Mal sich wider diese Ordnung verfehlen würde, solle derselbe zur Bestrafung Unseren Gnädigen Herren Einem E. Kleinen Raht verzeiget werden. Jedoch solle hierdurch einem Bauherrn ohnbenommen seyn, so fern er einem Arbeiter wegen seiner Geschicklichkeit oder besondern Fleiß etwas vorzüglich zukommen lassen will, einem solchen ein Trinkgelt oder je zuweilen einen Trunk Wein samt Brod zu geben, doch ohne Gefährden und als daß daraus weder eine Gewohnheit, noch ein ordinari Gebrauch gemacht werde.

Es soll auch denen Gesellen und Arbeitern von allen obgedachten E. Handwerkern überhaupt bey ernstlicher Straf verboten seyn, etwas von den Baumaterialien, was Namen es haben mag, von der Arbeit, oder dem Bau mit sich wegzutragen.

Endlich versehen sich Unsere Gnädige Herren zu vorgenannt E. Meisterschaften, daß sie nicht nur für ihre Person obiger Ordnung geflissentlich nachleben, sondern auch das Ihrige beytragen werden, damit ihre Gesellen derselben gehorsamlich nachkommen. Wie dann Hohgedacht Unsere Gnädige Herren denen Gesellen bey hoher Strafe, denen Verheuratheten und in hiesigem Aufenthalt stehenden aber insonderheit bey unnachlässlicher Strafe der Ausschaffung, alles Aufwiglen und Rottiren wider obige Ordnung wollen untersagt haben.

Also erkannt, und zu Männiglichs Nachricht kund zu machen befohlen den dritten Tag Hornungs 1767.

Canzley Basel.

II.

Arbeitsordnung des Schweiz. Baumeisterverbandes im Jahre 1904

Art. 1. Diese Arbeitsordnung ist aufgestellt vom SBMV für die Arbeiter seiner Mitglieder. Der Beginn der Arbeit von seiten des Arbeitnehmers gilt als Zustimmung zu dieser Arbeitsordnung.

Art. 2. Kündigung findet keine statt. Die Anstellung ist gegenseitig unverbindlich. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind an Kündigung gebunden.

Art. 3. Der Arbeiter hat den Anordnungen seiner Vorgesetzten sowohl bezüglich Arbeit wie Ordnung unbedingt Folge zu leisten. Zuwiderhandelnde werden sofort entlassen.

Art. 4. Die Entlohnung geschieht per Stunde effektiver Arbeitszeit. Der Stundenlohn wird beim ersten Zahltag festgesetzt, entsprechend den Leistungen des Arbeiters.

Art. 5. Die Auszahlung (Zahltage) findet alle 14 Tage nach Schluß der Arbeit statt. Austretende Arbeiter werden spätestens am Tage (vormittags) nach Niederlegung der Arbeit ausbezahlt. Vorschüsse werden keine gegeben. Akkordarbeit wird, soweit fertig, am Zahltage ausbezahlt; für unfertige Arbeit wird Anzahlung ungefähr entsprechend der Leistung bis Lohnlistenabschluß geleistet. Eventuelle Reklamationen, betreffend Lohn Guthaben, werden beim Auszahlen nicht entgegengenommen, sondern sind am darauffolgenden Arbeitstage anzubringen.

Art. 6. Jeder Arbeiter ist gegen Unfall zu versichern. Als Beitrag an diese Versicherung kann ihm die Hälfte der vom Arbeitgeber bezahlten Prämie in Abzug gebracht werden. Jeder bei der Arbeit erlittene Unfall ist sofort dem Polier und dem Bureau des Arbeitgebers anzuzeigen, und der Verletzte hat sich unverzüglich in ärztliche Behandlung zu begeben.

Art. 7. Die normale Arbeitszeit beträgt in der Regel im Sommer 10 Stunden; im Winter richtet sie sich nach der Tageshelle, beträgt jedoch nicht unter 8 Stunden. Für Sonntags- und Nachtarbeit sowie Überzeitarbeit (d. h. Arbeit von mehr als 11 Stunden per Tag) wird ein Zuschlag von 50% gemacht, ebenso wird für im Wasser stehend verbrachte Arbeit bis zu 50% Zuschlag gewährt.

Art. 8. Rauchen sowie Genuß alkoholischer Getränke ist während der Arbeitszeit verboten. Betrunkene werden von den Arbeitsplätzen weggewiesen.

Art. 9. Der Arbeiter ist für die ihm anvertrauten Werkzeuge und Materialien verantwortlich, ebenso für Schaden, den er durch Unachtsamkeit, Ungeschicklichkeit oder bösen Willen an Bauteilen oder anderen Gegenständen verursacht. Die Arbeitsordnung ist in den Bureaux, Werkplätzen, Höfen und auf den Bauplätzen an leicht sichtbarer Stelle anzuschlagen.

III.

Landesmantelvertrag

für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe vom 9. Mai 1952

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Baumeisterverband

einerseits und

dem Schweizerischen Bau- und Holzarbeiterverband, dem Christlichen Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz, dem Schweizerischen Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter

andererseits.

I. Arbeitszeit

Die bisher vertraglich festgesetzten Normalarbeitszeiten bleiben unverändert in Kraft. Ihre saisonbedingte Verteilung auf die 6 Wochentage ist Sache der kantonalen, regionalen bzw. lokalen Tarifverträge.

II. Löhne

Die in den lokalen bzw. regionalen oder kantonalen Tarifverträgen festgesetzten Tarifvertragslöhne (Grundlöhne plus vereinbarte Lohnerhöhungen bis und mit 12. Mai 1952) bleiben während der Vertragsdauer in Kraft.

III. Ferien- und Feiertagsentschädigung

- a) Für die *Ferien* erhält der Arbeiter mit jedem Zahltag 4% des Bruttolohnes, inbegriffen die Lohnzuschläge, in Form von Ferienmarken.
- b) Als Entschädigung für die auf einen Wochentag fallenden *Feiertage* werden pro Arbeitsstunde 5 *Rappen* gewährt. Die Feiertagsentschädigung soll in der Lohnabrechnung bzw. auf dem Zahltagstäschchen vermerkt werden. Im Einvernehmen mit den Vertragsparteien kann diese Entschädigung auch auf andere, gleichwertige Weise entrichtet werden.
- c) In den Kantonen oder Gemeinden, in denen eine gesetzliche Regelung über Ferien- oder Feiertagsentschädigung besteht bzw. erlassen wird, treten die Vertragsparteien möglichst rechtzeitig zusammen, um zu erwirken, daß an Stelle der gesetzlichen Regelung diese vertragliche Regelung als allein rechtsgültig anerkannt wird.

Bis zum definitiven Entscheid gilt mit Zustimmung der Behörde nur die vertragliche Regelung. Kann jedoch diese vertragliche Ordnung nicht in obigem Sinne provisorisch oder definitiv anerkannt werden, so ist jede der Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 30 Tagen berechtigt, diese in vorgängigen lit. a) und b) getroffene Regelung für die in Frage stehenden Gebiete aufzuheben.

IV. Entschädigung für Inspektionshalbttag und unumgängliche Absenzen

Für die am Waffen- und Kleiderinspektionshalbttag verloren gegangenen Arbeitsstunden erhält der Arbeiter eine Pauschalentschädigung von Fr. 8.50 unter der Bedingung, daß er am übrigen Halbttag arbeitet, soweit die Möglichkeit dazu besteht.

Für den bei nachstehend bezeichneten unumgänglichen Absenzen entstandenen Lohnausfall wird eine Tagesentschädigung von Fr. 17.— bezahlt:

Bei Verheiratung des Arbeitnehmers,

Bei Geburt eines ehelichen Kindes des Arbeitnehmers,

Bei Todesfall in der Familie (Ehefrau, Kinder, Eltern, Geschwister und Schwiegereltern des Arbeitnehmers).

Anrecht auf diese Entschädigungen haben nur die angestammten Arbeiter des engeren Baugewerbes.

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Schluß der Zahltagsperiode, in welche die ausgewiesenen Absenzen fallen.

V. Krankenversicherung

Die Arbeitgeber leisten 2% des Bruttolohnes für die Krankentaggeldversicherung der Arbeitnehmer.

Die Vertragsparteien anerkennen ausdrücklich für sich und ihre Mitglieder, daß mit der zweiprozentigen Leistung die aus Art. 335 OR abzuleitenden Ansprüche erfüllt sind.

VI. Lohnzuschläge

In den lokalen und regionalen Tarifverträgen sind folgende Lohnzuschläge aufzunehmen:

1. Überzeit:

Für *Überstunden* soll in der Regel ein Lohnzuschlag von 25% ausgerichtet werden. Als Überstunden gilt die Arbeit zwischen der normalen Arbeitszeit und der Nachtarbeit, sowie die Arbeit am Samstagnachmittag bis 17.00 Uhr. Normale Vorbereitungsarbeiten für den Bauplatzbetrieb sind hievon ausgenommen.

Für *Nachtarbeit* (Überzeitarbeit bei Nacht) von 20.00 bis 06.00 Uhr wird ein Zuschlag von 50% gewährt.

2. Sonntagsarbeit:

Für *Sonntagsarbeiten* (von Samstag 17.00 Uhr bis Montag 06.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 50% gewährt. Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit an vom Fabrikgesetz anerkannten Feiertagen.

3. Wasserarbeit:

Für Arbeit im Wasser oder im Schlamm wird ein Zuschlag von 20–50% entrichtet. Zudem werden je nach Wassertiefe Wasserstiefel oder Wasserhosen verabfolgt. Arbeit im Wasser oder im Schlamm ist solche Arbeit, die mit normalen Arbeitsschuhen nicht ausgeführt werden kann, ohne schädigenden Einflüssen ausgesetzt zu sein.

VII. Zulagen

1. Durch die Firma auf auswärtige Baustellen versetzte Arbeiter ihres Betriebes sollen nicht schlechter gestellt sein als am normalen Arbeitsort.

regionalen bzw. lokalen Tarifverträge.

2. Für Schichtarbeiten, die in die Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr fallen, ist für die damit verbundenen Mehrauslagen eine Zulage von 20 Rappen pro effektiver Arbeitsstunde zu entrichten, sofern hierfür nicht bereits eine andere, den Besonderheiten der Arbeit oder der Baustelle Rechnung tragende, gleichwertige Leistung entrichtet wird.

Vorbehalten bleibt die Regelung für besondere Baustellen gemäß Art. XV.

VIII. Zahltag

Der Lohn wird alle 14 Tage, 2 bis 3 Tage nach Zahltagsschluß, ausbezahlt. Er ist in verschlossenem Zahltagstäschchen mit detaillierter Abrechnung versehen in der Regel auf dem Arbeitsplatz während oder unmittelbar nach Schluß der Arbeitszeit auszuhändigen.

In den Zwischenzahltagswochen sollen in dringenden Fällen Akontozahlungen gewährt werden.

IX. Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann täglich auf das Ende eines Arbeitstages gelöst werden.

Für das überjährige Dienstverhältnis beträgt die gegenseitige Kündigung 14 Tage.

X. Arbeiterschutz

Die Betriebsinhaber sind verpflichtet, alle Vorsichtsmaßnahmen zur Verhütung von Unfällen auf Bauplätzen vorzunehmen. Andererseits haben die Arbeiter die Pflicht, diesen Anordnungen nachzukommen.

Die Unternehmer haben auf allen Baustellen ausreichendes Sanitätsmaterial in ständiger Bereitschaft zu halten.

Auf den größeren Bauplätzen werden den Arbeitern saubere, heizbare Lokale zur Einnahme des Essens und zur Aufbewahrung und zum Trocknen der Kleider zur Verfügung gestellt.

XI. Abrediversicherung

Den kantonalen, regionalen und lokalen Parteien wird empfohlen, Abrediversicherungen für Nichtbetriebsunfälle zu treffen.

XII. Berufsförderung

Die vertragschließenden Parteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Unter diese Aufgabe fallen insbesondere:

- a) der Erlass und die Durchführung von zeitgemäßen Submissionsvorschriften;
- b) die Erstrebung ausreichender Baetermine und eine möglichst regelmäßige Beschäftigung des Baugewerbes;
- c) die Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie der unlauteren Konkurrenz durch unseriöse Preisunterbietungen;
- d) die Bekämpfung jeder Art von Pfscharbeit sowie jede Form von Arbeitsübertragung, die mit berufsschädigenden Auswüchsen verbunden ist;
- e) die berufliche Ausbildung und praktische Handhabung der Lehrlingsprüfung.

Der kassenbedingte Unterbeschäftigung prüfen die Parteien die Mittel und Maßnahmen, die sie zur Verbesserung der Arbeitsgelegenheiten ergreifen wollen, oder die sie zu diesem Zwecke den Behörden zu empfehlen gedenken.

XIV. Kantonale, regionale und lokale Tarifverträge

Mit dem Abschluß dieses Vertrages treten die kantonalen, regionalen und lokalen Arbeitsverträge wieder in Kraft. Sie sind durch diesen Vertrag den bedingten Änderungen anzupassen.

Fragen des lokalen Arbeitsverhältnisses können im Einverständnis der Vertragsparteien auch während der Vertragsdauer besprochen werden.

XV. Besondere Baustellen

Bei größeren und länger dauernden Baustellen, wo zufolge geographischer oder klimatischer Verhältnisse der in Frage kommende Lokalvertrag die Arbeitsverhältnisse ungenügend regelt, können die Vertragsparteien entsprechende Vereinbarungen treffen.

XVI. Anwendung der Verträge

Die Vertragsparteien verpflichten sich für ihre Sektionen und Mitglieder, während der Vertragsdauer die Vertragsbestimmungen einzuhalten und Arbeitsstörungen und Maßregelungen zu unterlassen.

Auf dem Gebiet der kantonalen, regionalen bzw. lokalen Arbeitsverträge können die zuständigen Organisationen paritätische Berufskommissionen bilden.

Die Berufskommissionen oder – wo solche fehlen – die Vertragsparteien sorgen für die Einhaltung und Durchführung der Vertragsbestimmungen. Zu diesem Zwecke können sie nötigenfalls gemeinsam Lohnkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse durchführen.

Eingegangene Beschwerden sind durch diese so rasch wie möglich zu behandeln und Differenzen zu schlichten.

Kann eine Einigung unter den Vertragsparteien oder in der Berufskommission nicht erzielt werden, so ist der Streitfall der Schweizerischen Aufsichtskommission zur Erledigung zu unterbreiten. Dasselbe trifft zu, wenn ein Vorschlag der Vertragsparteien bzw. der Berufskommissionen nicht angenommen wird.

Neben der Behandlung der vorgängig erwähnten Streitigkeiten kommt der Schweizerischen Aufsichtskommission die Aufgabe zu, über die Anwendung und Auslegung des Landesmantelvertrages zu wachen.

Vermag sich die Schweizerische Aufsichtskommission im einen oder anderen Aufgabenbereich nicht zu einigen, so kann eine Partei den Streitfall dem Schiedsgericht unterbreiten, dessen Entscheid endgültig und inappellabel ist.

Die Vertragsparteien stellen die notwendigen Bestimmungen über die Bildung der Schweizerischen Aufsichtskommission und des Schiedsgerichtes auf, die integrierender Bestandteil dieses Vertrages sind.

Die Schweizerische Aufsichtskommission setzt sich aus je 2–4 Vertretern und 2 Ersatzmännern der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen.

XVII. Dauer des Vertrages

Dieser Vertrag tritt nach Genehmigung der Parteien in Kraft und gilt bis 31. März 1953.

Sofern er nicht drei Monate vor Ablauf durch einen der beteiligten Verbände für seine Verbandsangehörigen gekündigt wird, erneuert er sich jeweils um ein weiteres Jahr.

Zusatzvereinbarung zum Landesmantelvertrag vom 9. Mai 1952

Die unterzeichneten Parteien treffen zum Landesmantelvertrag für das Schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe vom 9. Mai 1952 folgende Zusatzvereinbarung:

1. a) Mit Wirkung ab 12. Mai 1952 haben alle dem Landesmantelvertrag unterstellten Arbeiter des Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbes Anrecht auf eine Lohnerhöhung (Teuerungsausgleich) von 5 Rappen pro Stunde. Die Tarif- und Gesamtarbeitsvertragslöhne werden um den gleichen Betrag erhöht.
- b) Die Tariflöhne der Großstädte (Zürich, Bern, Lausanne, Genf) werden ab gleichem Datum für die vom Landesmantelvertrag erfaßten Berufsarbeiter um 12 Rappen und für die Handlanger um 8 Rappen erhöht. Darin inbegriffen sind die unter a) erwähnten 5 Rappen sowie die nach der Anpassung vom 23. Juli 1951 durchgeführten Teuerungsausgleiche.
- c) Die noch pendenten Lohnbewegungen (Freiburg, Waadt und Wallis) sind so rasch als möglich gemäß den Artikeln XIV und XVI des erwähnten Landesmantelvertrages im Einvernehmen beider Parteien zum Abschluß zu bringen.
2. Diese Vereinbarung findet keine Anwendung auf das Bau- und Holzgewerbe Basel-Stadt, auf das Holz- und Zimmergewerbe der Kantone Genf, Freiburg, Neuenburg, Waadt, Wallis und des Berner Jura sowie der Kantone Graubünden und Tessin.
3. Diese Zusatzvereinbarung bildet integrierender Bestandteil des Landesmantelvertrages vom 9. Mai 1952.

IV.

Nebenvertrag

Durch diesen mit dem Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz, Sektion Basel und Umgebung, abgeschlossenen Nebenvertrag erklärt die unterzeichnete Firma die sämtlichen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für das *Maurer-, Tiefbau-, Holz- und Gipsergewerbe*, Fassung vom 26. November 1938, für sich als verbindlich. Gleichzeitig anerkennt sie im voraus alle etwaigen Ergänzungen und Änderungen des Hauptvertrages, die zwischen seinen Kontrahenten vereinbart oder durch das vertragliche bzw. Vereinbarungsschiedsgericht festgesetzt und im Kantonsblatt veröffentlicht werden, als rechtsgültig und verbindlich.

Nachdem sie gegenüber dem Einigungsamt den Nachweis über die Höhe ihrer

Lohnsummen in den letzten beiden Jahren geführt hat, bestellt sie eine Kautionshöhe von

Fr. _____

bei der Basler Kantonalbank, die sie zu Handen des vertraglichen Schiedsgerichts sperrt.

Sie nimmt Kenntnis davon, daß erst nach Bestellung der Kautionshöhe und nach Veröffentlichung ihrer Unterschrift im Kantonsblatt dieser Nebenvertrag in volle Kraft und Rechtswirksamkeit tritt.

Die Dauer dieses Nebenvertrages wird grundsätzlich auf die Vertragsdauer des Hauptvertrages (Art. 96) festgesetzt. Doch erkennt die unterzeichnete Firma dem Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz, Sektion Basel und Umgebung, das jederzeitige Recht zu, diesen Nebenvertrag ohne Kündigung als aufgelöst zu erklären, wenn ein schiedsgerichtliches Gutachten die Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit nach Art. 92 nicht mehr als gegeben erklärt.

Basel, den

Die Firma:

Für den Bau- und Holzarbeiterverband der Schweiz
Sektion Basel und Umgebung:

Literaturverzeichnis

Abhandlungen und Aufsätze

- Amonn, H. Das Lohnproblem, Bern 1945.
Böhmert, V. Die Arbeitsverhältnisse und Fabrikeinrichtungen der Schweiz. 2 Bände, Zürich 1783.
Bollinger, Ch. Der Arbeitsrappen und seine Auswirkungen auf die Gesamtarbeitsverträge und das Submissionswesen. Basel 1937.
Boos, R. Der Gesamtarbeitsvertrag nach schweizerischem Recht. Diss. Zürich 1916.
Bücher, K. Entstehung der Volkswirtschaft. Bd. I, Leipzig 1921.
Burckhardt, L. Die Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt. Basel 1946.
Dolin, D. Die gewerkschaftliche Organisation und die Streikbewegungen der Maurer und Handlanger in der Schweiz. Diss. Zürich 1921.
Eichholzer, E. Rund um den Gesamtarbeitsvertrag. Ref. an der Delegiertenversammlung des LfSA, 1946.
Eucken, W. Die Grundlagen der Nationalökonomie. Jena 1940.
Farner, K. Christentum und Eigentum bis Thomas von Aquin. Bern 1947.
Hub, F. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund 1880/1930. Bern 1930.
Herkner, H. Die Arbeiterfrage. 3 Bände, Berlin 1921.
Hüglin, A. Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Stuttgart 1906.
Imle, F. Gewerkschaftliche Friedensdokumente.
Keynes, J. M. Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes. München und Leipzig 1936.
Korsch, K. Arbeitsrecht für Betriebsräte. Berlin 1922.
Lotmar, Ph. Arbeitsvertrag. Leipzig 1902.
Nawiasky, H. Ein Beitrag zur Theorie der Fachverbände, Gesamtarbeitsverträge und Berufskörperschaften. Zürich 1935.
Die rechtliche Organisation des Betriebes. St. Gallen 1943.
Neumann, H. Der Gesamtarbeitsvertrag. Gewerkschaftliche Schriften, Heft 8.
Pennington, de Jongh D. Die Tarifverträge im Baugewerbe der Schweiz. Diss. Basel 1910.

- Salin, E. Der Arbeitsrappen und seine wirtschaftliche und sozialpolitische Bedeutung. Ref. am Kongreß des christlichen Holz- und Bauarbeiterverbandes der Schweiz 1939.
 Von der Sozialpolitik zum Recht auf Arbeit. Festgabe für Prof. Mangold, Basel 1941: Schweizerische Wirtschaftsfragen.
 Wege und Ziele der Arbeitsbeschaffung im Kanton Basel-Stadt, Gutachten zum Ratschlag und Gesetzesentwurf über dringliche Maßnahmen zur Milderung der Wirtschaftskrise im Kanton Basel-Stadt, 1936.
- Schweingruber, E. Das Arbeitsrecht der Schweiz. Zürich 1946.
- Sinzheimer, H. Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Leipzig 1907.
- Schmelzer, F. Tarifgemeinschaften. Leipzig 1906.
- Sombart, W. Der moderne Kapitalismus, Bd. II. Leipzig 1902.
- Wagner, A. Theoretische Sozialökonomie.
- Wagner, V. F. Kollektive und kollektivvertragliche Lohnbildung. Schweiz. Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 5, 1947.
- Webb, S. und B. Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine.
- Weber, A. Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 1931.
- Wirz, P. Der revolutionäre Syndikalismus in Frankreich. Zürich 1931.
- Zwiedineck-Südenhorst, O. Lohnpolitik und Lohntheorie. Leipzig 1900.
 Sozialpolitik. Leipzig 1911.
- Der Arbeitstarifvertrag im Kanton Zürich. Statistische Mitteilungen betreffend den Kanton Zürich, Heft 100, Winterthur 1909.

Jahrbücher, Berichte und Zeitschriften

- Handwörterbuch für schweizerische Volkswirtschaft, Bd. I, S. 471 ff. Artikel: «Das Baugewerbe», von Krebs, W.
- Wörterbuch der Volkswirtschaft, Bd. I, Artikel: «Baugewerbe», von Neukamp.
- Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Bd. VIII, Artikel: «Tarifvertrag».
- Handbuch der schweizerischen Volkswirtschaft, Bd. I, Artikel: «Baugewerbe», von Cagianut, J.; Artikel: «Gesamtarbeitsverträge» und «Einigungsämter», von Salin, E.
- Handwörterbuch Reichesberg, Artikel: «Dienstvertrag», von Lotmar, Ph.
- Statistische Jahrbücher der Schweiz und der Kantone.
- Wirtschaftliche und sozialstatistische Mitteilungen. Jahrgang 1930.
- Bericht des BIGA: Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz. «Die Volkswirtschaft», Berichte des BIGA über:
1. Die Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz. 1938, Heft 7.
 2. Die Ferienbestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen. 1939, Heft 3.
 3. Die Bestimmungen über die Friedenspflicht in den schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen. 1939, Heft 10.
 4. Die Bestimmungen über Lohnentrichtungen in schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen. 1941, Hefte 10 und 11.

5. Die Struktur der 1945 in Kraft befindlichen Gesamtarbeitsverträge. 1945, Heft 1.
 6. Die Parteien und die Laufzeit der GAV. 1945, Heft 8.
 7. Bestimmungen über die Arbeitszeit in den schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen. 1945, Hefte 9 und 11.
 8. Der Stand der Gesamtarbeitsverträge Ende 1945. 1946, Heft 1.
 9. Durch GAV festgesetzte Lohnsätze in den Großstädten, seit 1932.
- Die Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz, Monatschriften des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes.
- «Wirtschaft und Verwaltung», Vierteljahreshefte, herausgegeben vom Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt, Heft 2, 1942, Heft 1, 1944.
- Verwaltungsberichte des staatlichen Einigungsamtes Basel-Stadt.
- Der Schweizerische Gewerbeverband, Geschichte und Tätigkeit 1879/1929. Festschrift von Tschumi, H. 1929.
- Jahresberichte des schweizerischen Baumeisterverbandes seit 1897.
- Gedenkschrift des Baumeisterverbandes Basel-Stadt 1895/1925.
- Der Schweizerische Zimmermeisterverband, Jahresberichte 1907/20.
- Schweizerischer Holzindustrieverband. Jahresberichte 1918/40.
- Verband schweiz. Schreinermeister und Möbelfabrikanten. Jahresberichte seit 1907, Festschrift 1886/1936.
- Tätigkeitsbericht des schweizerischen Bauarbeiterverbandes 1920.
- Schweizerischer Holzarbeiterverband. Jahresberichte von 1906/21.
- Protokolle zum Verbandstag 1908/22. Die Aussperrung im schweizerischen Holzgewerbe 1922. Reminiszenzen aus verschiedenen Schreinerstreiks der letzten 50 Jahre. Krebs, W. 1938.
- Der Schweizerische Bau- und Holzarbeiterverband. Jahresberichte seit 1906. Protokolle der Verbandstage 1922/50. Gewerkschaftliche Schriften. Schriften des Bau- und Holzarbeiterverbandes.
- Christlicher Holzarbeiterverband der Schweiz. Jahresberichte 1906/32. Zentralverband christlicher Holzarbeiter, Bauarbeiter und Maler der Schweiz. Jahresberichte 1933/36.
- Christlicher Holz- und Bauarbeiterverband der Schweiz. Jahresberichte seit 1937. Die christlichen Gewerkschaften in der Zeitwende, 1937.

Fachzeitungen

- «Arbeitgeberzeitung».
- «Hoch- und Tiefbau», herausgegeben vom schweizerischen Baumeisterverband.
- «Schweizerische Maler- und Gipsermeisterzeitung», herausgegeben vom Schweiz. Maler- und Gipsermeisterverband.
- «Schweizerische Schreinerzeitung», herausgegeben vom Schreinermeisterverband.
- «Der Bauarbeiter»/«Der Bauhandwerker», herausgegeben vom schweizerischen Bauarbeiterverband.
- «Schweizerische Bau- und Holzarbeiterzeitung», herausgegeben vom SBHV.
- «Holz- und Bauarbeiter», herausgegeben vom CHB.
- «Die Schweizerische Gewerbezeitung».

Curriculum vitae

Am 12. August 1917 wurde ich, Eduard Frei von Basel und von Bubendorf (Baselland), als Sohn des Eduard und der Bertha Frei-Müller in Basel geboren. Ich durchlief in der Folge die Basler Schulen und schloß meine Schulzeit im Frühjahr 1937 mit der Maturitätsprüfung am Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Gymnasium ab. Nach Absolvierung der Rekrutenschule immatrikulierte ich mich im Jahre 1939 an der Universität Basel vorerst für die Fächer Mathematik und Versicherungswesen. Gleichzeitig trat ich eine Stelle in der technischen Abteilung der Basler Lebens-Versicherungsgesellschaft an. Militärschulen und Aktivdienst bewogen mich, bei dieser Gesellschaft länger zu bleiben als vorgesehen; im Jahre 1946 trat ich aus diesem Unternehmen aus. In der Zwischenzeit hatte ich bereits meine Studien auf die Staatswissenschaften ausgedehnt. Während 3 Jahren, von 1947 bis 1950, war ich in Bern als Sekretär des Treuhandverbandes des Autotransportgewerbes (TAG), einer zentralen Organisation der privaten Straßentransportunternehmer, tätig, und hörte zugleich Vorlesungen an der Universität Bern. Ein dreimonatiger Urlaub ermöglichte mir im Februar 1949 meine Studien in Basel abzuschließen. Zur Zeit der Drucklegung der Dissertation bekleide ich die Stellung eines Sekretärs des Gewerbeverbandes Basel-Stadt.

Ich hörte Vorlesungen und besuchte Seminare der Herren Professoren Amonn, Brogle, Furlan, Lewald, Mangold, Ritschl, Ruck, Salin, Simonius, Wagner und Zwinggi. Die Dissertation entstand unter der Leitung von Herrn Professor E. Salin.

